Проблемы и перспективы государственной службы Республики Казахстан

17 Сентября 2013 5984 0

Государственная служба является важным социальным институтом общества, обеспечивающим функционирование всех подсистем общественной жизни – экономики, культуры, политики, социальной сферы. В результате динамичных процессов реформирования, в течение последних 20 лет создана национальная модель государственной службы, со своей спецификой и особенностями, которые обусловлены системой государственного управления и общественно-политического устройства Казахстана. Казахстан за короткий исторический период прошел путь от командно-административной системы управления страной до государства с рыночной экономикой, новой административно-управленческой моделью развития. Сложилась принципиально новая структура государственной службы, которая практически осуществила первые рыночные преобразования в стране. Государственная служба нового Казахстана стала механизмом модернизации обществ переходного этапа. Главной движущей силой государственного развития являются госслужащие, которые реализуют государственную политику и решают вопросы, как стратегического развития страны, так и повседневной жизнедеятельности людей.

В настоящий момент перед страной стоят новые задачи, которые определяют следующий этап его развития. Это такие задачи, как вступление в число 50 развитых стран мира, повышение благосостояния всех казахстанцев, формирование интеллектуальной нации, индустриально-инновационное развитие в контексте мировых глобализационных процессов. Решающим фактором в процессе динамичного развития Казахстана выступает государственная служба, ее способность выполнять эффективно функции социального государства, адекватно реагировать на внешние требования. Государственная служба как социальный институт оказывает серьезное влияние на развитие общественных структур, формирование норм, правил и системы социальных ценностей. В Послании Президента народу страны «Новый Казахстан в новом мире» в качестве одной из главных задач продвижения Казахстана обозначено ускоренное проведение административной реформы с учетом международной практики. «Наша цель, – сказано в Послании, – модернизация Правительства, создание высокопрофессиональной государственной службы и эффективной структуры управления. Они должны подчиняться требованиям главных потребителей государственных услуг – непосредственно всех граждан и бизнеса». По состоянию на 1 января 2011 года штатная численность государственных должностей по республике составила 90 730 единиц, фактическая численность составила 87 389 человек; в том числе численность политических государственных служащих составила 3 116 человек (по штату – 3 182 единицы). Численность женщин составляет 46 055 человека (53 %). Средний возраст государственных служащих составляет 39 лет. Из общего числа государственных служащих высшее образование имеют 86 %, среднее профессиональное образование имеют 13,52 %. На государственной службе работают представители порядка 60 этносов. Государственная служба – это система ролей, статусов, ценностей и связей, которая характеризуется сложной структурой с точки зрения социологического анализа. С одной стороны, это профессиональная деятельность, с другой – это образ жизни и мышления.

Согласно законодательно утвержденному определению, государственной службой является деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти. Вместе с тем, как организация, она представляет совокупность людей, объединенных стремлением достичь определенных целей. Специфика проблемы заключается в понимании ее цели, которая в общем виде может быть представлена как служение субъекту власти, создание механизмов реализации властных и управленческих полномочий. Противоречия в определении сущности государственной службы основаны на дихотомии категорий, определяющих цель – управлять или служить, влиять или подчиняться. Читать подробнее: Проблемы и перспективы государственной службы Республики Казахстан pdf Для копирования и публикации материалов необходимо письменное либо устное разрешение редакции или автора. Гиперссылка на портал Qazaqstan tarihy обязательна. Все права защищены Законом РК «Об авторском праве и смежных правах». mail@e-history.kz 8(7172) 79 82 06 (внутр. – 111)  
  
Источник: <https://e-history.kz/ru/contents/view/1446>  
© e-history.kz

**Законодательство о госслужбе РК**tweendigital

|  |
| --- |
| Развитие законодательства о государственной службе уделяется особое внимание. Это обусловлено, прежде всего, теми изменениями, которые происходили и происходят в нашем обществе и государстве.  Основная функция государственной службы, и в этом его суть - служить обществу (ради него и создал), чтобы обеспечить стабильные отношения государства и общества, государство и его граждане в своей деятельности практически реализовать демократические принципы в расширить условия для создания гражданского общества, мотивировать развитие его самоуправляющейся деятельности посредством профессионального опыта управления, максимально управление делегата государственных учреждений, граждан, одним словом, развивать и поддерживать свои средства к существованию на основе свободного не только прав , но и те духовные и моральные принципы и ценности, которые важны для национальной идентичности.  Таким образом, государственная служба, не только социально-правовой институт общества, но его духовное и патриотическое лидерство, интеллектуальный центр, предназначенный для перемещения управляющей компании фондов па практическая реализация его целей: для достижения социальной справедливости и достойного жизни его Участники, развитие демократических институтов (образование высокой духовности каждого из ее членов, развитие науки, культуры и образования.  Ключ к выполнению состоянии должности является не только высокий уровень профессионализма государственного служащего, но его личные качества, гражданство, высокие моральные стандарты и способность служить своей стране. Таким образом, государственная служба не следует рассматривать только в качестве административного социально-правовой институт, но и как духовно-нравственного, интеллектуального генератора общества, направленной на саморазвитие его внутренних сил, усилия по интеграции своих граждан с целью себя -реализация основных потребностей, интересов, в том числе духовное культурных, экономических, политических, научных, технических и других.  **Государственная служба в Республике Казахстан основывается на принципах:**   * 1) верховенство закона; * 2) казахстанского патриотизма; * 3) единство системы государственной службы, независимо от разделения властей между законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти; * 4) Приоритет прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства; * 5) доступность, т.е. равное право граждан на доступ к государственной службе и продвижения государственной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой; * 6) добровольных пожертвований граждан на государственной службе; * 7) профессионализм и компетентность государственных служащих; * 8) равное вознаграждение за равноценную работу; * 9) обязательное Осуществление решений вышестоящих государственных органов и должностных лиц в пределах их полномочий, чтобы подчинить гражданских служащих и работников подведомственных государственных органов; * 10) подотчетность и ответственность государственных служащих; * 11) учета общественного мнения и общественности, за исключением деятельности, составляющих государственные секреты или иную охраняемую законом тайну; * 12) правовой и социальной защиты государственных служащих; * 13) содействие государственных служащих за честного, инициативного исполнении своих обязанностей, работы особой важности и сложности; * 14) личной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим обязанностей и превышение своих полномочий; * 15) непрерывность обучения государственных служащих.   Государственные органы не имеют права организовывать политические партии. Государственные служащие при исполнении должностных обязанностей руководствуются законом и не связаны решениями политических партий, общественных объединений и их органов.  Государственные служащие для поддержания и функционирования государственных органов. Перечень таких лиц, установленных Правительством Республики Казахстан.  **Право государственных служащих:**   * 1) права и свободы, гарантированные гражданам Конституцией и законами Республики Казахстан; * 2) участвовать в пределах своих полномочий в рассмотрении вопросов и принятии решений по, требовать их исполнения соответствующими органами и должностными лицами; * 3) получать установленном порядке информацию и материалы, необходимые для выполнения должностных обязанностей; * 4) доступ в установленном порядке для выполнения должностных обязанностей организации, независимо от их формы собственности;5) требовать голову точного определения задач и объема служебных обязанностей в соответствии с занимаемой должности государственных служащих; * 6) личное достоинство, справедливыми и уважительное отношение со стороны менеджеров, других должностных лиц и граждан; * 7) в целях поощрения и заработной платы в зависимости от положения он занимает, качества, опыта и другие требования, установленные настоящим Законом оснований; * 8) для обучения (переподготовки) и обучение за счет средств бюджета; * 9) беспрепятственный доступ к материалам, которые относятся к ним прохождения гражданской службы, в случае необходимости, дать личное объяснение; * 10) на продвижение по службе на основе навыков и умений, а также добросовестный исполнении ими своих обязанностей; * 11) требует присутствия официального расследования необоснованного, по мнению сотрудника сборов; * 12) по охране труда, здоровья, безопасности и необходимости условиях высокой производительности; * 13) на социальную и правовую защиту; * 14) на увольнение с государственной службы по собственному желанию; * 15) на пенсионное и социальное обеспечение; * 16), чтобы сделать высшие государственные органы и должностных лиц предложений по совершенствованию государственной службы.   **Основные обязанности государственных служащих:**   * 1соблюдать Конституцию и законы Республики; * 2) принять присягу государственного служащего в порядке, утвержденном Президентом Республики Казахстан; * 3) обеспечить соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан и юридических лиц, рассмотрим процедуру и сроки, установленные законом, обращения граждан, принимать по ним необходимые меры; * 4) осуществлять полномочия, предоставленные им в рамках закона и в соответствии с обязанностями; * 5)соблюдать государства и трудовой дисциплины * 6)принять ограничения, наложенные законом; * 7) соблюдать профессиональную этику, установленных законодательством; * 8) выполнять приказы и распоряжения руководителей, решения и указания вышестоящих органов и должностных лиц, изданные в пределах их полномочий; * 9) хранить государственную тайну и иную охраняемую законом тайну, в том числе после прекращения государственной службы в сроки, установленные законом, который дается членство; * 10)чтобы сохранить конфиденциальность полученных долг информации, затрагивающей личную жизнь, честь и достоинство, а не требовать от них предоставления такой информации, за исключением случаев, предусмотренных законом; * 11) чтобы обеспечить безопасность государственной собственности; * 12) незамедлительно информировать должностное лицо имеет право на их назначения, в случаях, когда частные интересы государственного должностного лица или пересекаются находятся в конфликте с их полномочиями; * 13) чтобы улучшить свои навыки и квалификацию для эффективного выполнения служебных обязанностей   Конкретные обязанности государственных служащих, вытекающие из настоящего Закона установлены основные обязанности определяются на основе стандартных квалификационных требований и отражаются в должностных инструкциях, утвержденных руководителями соответствующих государственных органов.  Государственный служащий в порядке, установленном законом, в течение одного месяца после вступления в должность, должен во время гражданской службы в доверии находящегося в его собственности доли (долей) в уставном капитале коммерческих организаций и иное имущество, использование которого приводит к формирования доходов кроме денег, юридически принадлежащего этим лицам, а также иного имущественного переданы в имущественный наем.  Государственный служащий не может занимать эту должность, прямо под должности, занимаемой его близкими родственниками (родителями, детьми, усыновителями, усыновленными, полной и половинной братьев и сестер, бабушек и дедушек, внуков) или супругом (супругой), за исключением предусмотренного законодательством.  Часы работы административных государственных служащих определяется в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан с техническими, предусмотренных настоящим Законом.  Для выполнения неотложной и заранее аварийные работы, срочный производительность которых зависит от дальнейшей нормальной (нон-стоп) работы государственного органа в целом или ее отдельных подразделений, письменное распоряжение главы тела могут быть привлечены отдельные административные государственные служащие, которые обязаны явиться на службу в выходные и праздничные дни, работа за которые компенсируется в соответствии с трудовым законодательством Республики.  Государственные служащие возмещаются для деловых поездок, в том числе в страны дальнего зарубежья в порядке, определяемом Правительством Республики Казахстан.  Государственные должностные лица могут быть законами Республики Казахстан при условии гарантии и право на получение суточных за время, проведенное в командировке, стоимость проезда к месту назначения и обратно, стоимость найма помещений.  Для командированных госслужащих поддерживают в течение времени путешествия работу (должность) и средняя заработная плата.  Государственные служащие и члены их семей, проживающих вместе с ними, пользуются в установленном порядке в соответствующих медицинских услуг государственных учреждений здравоохранения.  В случае ликвидации или реорганизации государственного органа административные государственные служащие обеспечиваются работой в новоиспеченная или в другой публичной власти в соответствии с их квалификацией. В случае отказа от административного государственного служащего он уходит с работы в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В этом административных государственных служащих, имеющих опыт работы в государственных не менее трех лет, выплачивается выходное пособие в размере четырех среднемесячных заработных плат.  В случае избыточности (количество) орган государственной власти государственный служащий сделал выплату выходного пособия эквивалентно четырем средней заработной платы в присутствии опытом работы в правительстве не менее трех лет.  В случае смерти государственного служащего его семье выплачивается единовременное пособие в размере трех среднемесячных заработных плат на последнем месте в орган государственной службы, и, что резерв не может быть ниже, чем законы Республики Казахстан.  Государственный служащий несет ответственность за незаконный свои действия. Если сомневаетесь в законности заказов, полученных за выполнение, то он должен немедленно уведомить в письменной форме своему непосредственному руководителю и руководителю, который отдал приказ. Если выше по должности глава подтверждает в письменном виде этот заказ, государственный служащий должен выполнять его, если это не приводит к выполнению действий, которые относятся к преступным действиям. Ответственность за последствия ненадлежащего исполнения государственного служащего дает распоряжение об утверждении этого лидера  Важное значение в области государственного управления имеет закон «О местном государственном управлении в РК», вышедший 23 января 2001 года, который стал заметным явлением на пути укрепления государства, свидетельством того, что в республике последовательно решается задача создания оптимальной для рыночной экономики структуры управления.  Новый закон «О местном государственном управлении в РК» объективен и предопределен необходимостью привести базовое законодательство о местной исполнительной власти в соответствии с положениями действующей Конституцией 1995 г., вписать его в структуру современного казахстанского законодательства, а также настоятельной потребностью, обобщения реально складывающейся практики государственного управления и перевода его на язык правового регулирования.  **Административно - правовая организация управления всегда выступает главным аспектом организации исполнительной власти. В любой общественно- политической и экономической ситуации эффективность государственного управления зависит от правильной структуры системы государственных органов управления, определения их правового статуса и взаимной ответственности, а также взаимоотношений между ними. Вопросы взаимоотношений структурных подразделений системы государственного управления нашли отражение в новом законе. Так, статья 1 прямо закрепляет ответственность акима местного исполнительного органа за состояние социально- экономического развития соответствующей территории. Это закон определяет компетенцию акима области, в частности его право:**   * -вносить руководителям центральных исполнительных органов предложения о деятельности территориального подразделения центрального органа в части исполнения им законов, актов президента и правительства * -представлять соответствующие заключение президенту и правительству * -участвовать в подписании контрактов, а также в контроле над их исполнением наравне с уполномоченным органом по вопросам приватизации, аренды, продажи предприятий, месторождений и других объектов государственной собственности   Согласно этому закону аким области - руководитель региональных органов государственного управления - по своему статусу выступает представителем президента. На сегодняшний день важнейшие параметры взаимоотношений местных и центральных республиканских органов исполнительной власти синхронизировались, четко обозначены и закреплены правовыми нормами, тем самым местные органы исполнительной власти обрели совершенно определенную организационно - юридическую самостоятельность, компетенцию и полномочия, позволяющие на местах эффективно проводить социально - экономическую политику государства.  В конституционном праве Республики Казахстан о выборах , регулирует отношения, возникающие в ходе подготовки и проведения выборов Президента члены Сената и Мажилиса , маслихатов и членов иных органов местного самоуправления Республики Казахстан , а также устанавливает гарантии обеспечения свобода выражения гражданами Республики.  Статья 4 **Конституционного закона «О выборах в Республике Казахстан " подчеркнул следующее:** « Всеобщее избирательное право - право граждан Республики участвовать в выборах по достижении восемнадцатилетнего возраста, вне зависимости от их происхождения, социального, имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств ".  Не участвовать в выборах граждане, признанные судом недееспособными, и содержащихся под стражей по приговору суда.  Избиратели участвуют в выборах Президента, депутатов Мажилиса Парламента избираются по партийным спискам и маслихатов Республики на равных основаниях и каждый из них имеет один голос на один избирательный бюллетень. .  Избиратели участвуют в выборах членов органов местного самоуправления Республики на равных основаниях и каждый из них имеет равное количество голосов .  Кандидаты от даты регистрации и до опубликования результатов выборов освобождаются от работы , военной службы и военной подготовки возмещения в размере средней заработной платы. Участвуя кандидата в выборах будет по старшинству по специальности. Кандидаты в течение указанного времени не могут быть уволены , переведены на другую работу без его согласия , и т.д. Кандидаты в Президенты , в парламент со дня регистрации и до опубликования итогов выборов не могут быть подвергнуты . Голосование день и в день, предшествующий орган суда , внутренних дел и прокуратуры является рабочим днем ??. Органы внутренних дел обязаны оказывать поддержку и помощь избирательным комиссиям в обеспечении общественного порядка и свободы выборов при голосовании и другие вопросы избирательных комиссий.  Кроме того, органы суда и прокуратуры обязаны принимать петиции от граждан, членов избирательных комиссий , представителей НПО о нарушениях избирательного законодательства .  **Закон устанавливает ответственность за нарушение избирательного законодательства . Привлечены к ответственности любое лицо, которое :**   * - В силу , мошенничество , угрозы, подкуп , или иным образом вмешиваться в свободное осуществление гражданином своего права на голосование , право на агитацию ; * - Распространение ложной информации о кандидатах или совершения других актов опорочить их честь и достоинство.   **Также ответственные лица участвуют :**   * - Проведение кампании в день выборов и предшествующий ему день ; * - Предотвращение голос; * - Вмешательство в работу избирательных комиссий ; * - Предотвращение к исполнению своих обязанностей , связанных с регистрацией кандидата , подсчета голосов и определения результатов выборов * - Предотвращение законной деятельности доверенных лиц , представителей и наблюдателей за выборами.   Члены избирательных комиссий , должностные лица государственных органов, организаций , местных органов власти и членов общественных объединений , подлог избирательных документов неправильный подсчет голосов, нарушившие тайну голосования также возбуждено уголовное дело.Голосование на выборах Президента , депутатов Парламента и маслихатов членов органов местного самоуправления является тайным , исключающим возможность какого бы ни было контроля за волей избирателей.  **Статья 9 Конституционного закона о выборах Казахстана , говорится:**  1. Избрание президента , сенаторов и депутатов Мажилиса Парламента , избираемых Ассамблеей народа Казахстана , следующей системой подсчета голосов . :  Кандидат :  - Принимает более пятидесяти процентов избирателей (выборщиков), принявших участие в голосовании ;  - Набравший при повторном голосовании по сравнению с другим кандидатом большее число избирателей (выборщиков) , принявших участие в голосовании .  Мажилис политических партий избирается по партийным спискам в рамках единого общенационального избирательного округа .  2 . При выборах депутатов избираются маслихаты кандидат, получивший по сравнению с другими кандидатами большее число голосов избирателей, принявших участие в голосовании .  3 Когда выборы членов органов местного самоуправления , следующая система подсчета голосов.  Принцип всеобщего избирательного права означает, что все граждане Республики Казахстан , достигшие определенного возраста , независимо от пола, этнической принадлежности, расы, религии , социального происхождения и т.д., имеют право избирать и быть избранными в выборный государственной власти. Всеобщее избирательное право делится на активную и пассивного избирательного права .  Всеобщее избирательное право является правом граждан Республики участвовать в выборах по достижении 18-летнего возраста .Пассивного избирательного права - право граждан быть избранными Президентом Республики , и депутат Мажилиса маслихата или членом органа местного самоуправления с лимитами , установленными Конституцией . Следовательно , право отличается от активного избирательного права .  В пассивного избирательного права является предметом гражданин быть избранным . Пассивность не то, что он выбирает (хотя он не теряет право голоса ) , и он выбран.Государство накладывает ряд требований к гражданам , избираемых на государственные должности. Эти требования в связи с характером, характеристики, особое положение выборных органов в государственном механизме .  Например, для избрания Президента исков, касающихся возраста, образования, отношению к государству и т. д. Эти особые требования из-за крайнего положения ответственности Президента к народу и государству. Ряд требований распространяется на граждан , чтобы выдвинуть кандидатов в парламент, маслихатов.  Всеобщее избирательное право не исключает возможности установления лимитов избирательного права. Конституция Республики Казахстан заявляет, что не имеют права избирать и быть избранными, участвовать в республиканском референдуме граждан невменяемым. Это означает, что граждане не в состоянии из-за его психического ( умственного ) состоянии в полной мере осуществлять свои гражданские права и исполнять гражданские обязанности ограничены избирательным правом. Но такое ограничение может быть установлено только по решению суда . Если суд нетрудоспособности , только если гражданин ограничен избирательное право . Никакой другой орган государства не не вправе вводить ограничения на избирательных прав граждан под то, что было мотивом .  Конституционный закон "0 выборы в Республике Казахстан установлено, что в следственных изоляторах и тюрьмах временного назначения образуются избирательные участки и те, которые содержатся в них включены в списки избирателей .  Принцип равенства граждан Республики Казахстан в избирательного права означает , что избиратели участвуют в выборах Президента , депутатов Мажилиса Парламента Республики и маслихатов на равных основаниях и каждый избиратель имеет один голос.  Каждый избиратель может быть представлен только в одном списке может голосовать на этих выборах ( президента , депутатов, и т.д. и т.д.) только один раз бюллетеней, выданных по документа, удостоверяющего личность . Кандидаты (в президенты , депутаты ) также имеют равные права на участие в выборах . Участвуют в выборах на равных основаниях также гарантируется , что ни один избиратель не не имеет преимуществ перед другими избирателями. Например, организованный населения равных избирательных округов в соответствии с нормами представительства избирательных прав всех граждан в равной степени защищены законом.  В Казахстане парламент установить прямую и косвенную выборы депутатов . Принцип прямого избирательного права выражается в том, что Президент , депутаты Мажилиса Парламента и маслихатов , члены органов местного самоуправления , избираемых непосредственно гражданами . Косвенное избирательное право выражается в том, что в выборах депутатов избирателями Сената участвующих , т.е. граждане Республики , являющиеся депутатами маслихатов . Избиратели участвуют в выборах в Сенат на паритетных началах , и каждый из избирателей имеет один голос на выборах депутатов Сената . Пассивного избирательного права на выборах депутатов на сессиях Сената на маслихатов , произведенным с учетом ограничений, установленных Конституцией Республики Казахстан .  Принцип тайного голосования проявляется в том, что голосование на выборах Президента , депутатов Мажилиса и Сената , депутаты маслихатов , члены органов местного самоуправления осуществляется в тайне. Голосование исключает возможность мониторинга избирателей , а также давление на воле избирателя.  Помещения оснащены специальными кабин для голосования , где избиратели могут свободно выражать свою волю . Секретность обеспечивается тем, что бюллетени не нумеруются и не содержат никаких пометок , которые позволили бы идентичность голосов. Закон предусматривает ответственность лиц, виновных в нарушении тайны голосования.  Принцип добровольного участия граждан Республики Казахстан на выборах выражается в том, что никто не имеет право влиять на избирателя с целью принудить его к участию или отказу от участия в выборах. Свобода выражения во время выборов , и что агитация в день выборов не допускается.  Гражданин Республики Казахстан, проживающий за границей или которые были за границей , имеет полное право голоса .  **Подготовка выборов в Республике Казахстан организовал государственные избирательные органы . Эти органы образуют единую систему. В единую систему государственных органов включают в себя:**   * - Центральная избирательная комиссия Республики ; * - Территориальные избирательные комиссии ; * -Участковые избирательные комиссии   Срок полномочий избирательных комиссий составляет пять лет .  Центральная избирательная комиссия (ЦИК) во главе с единой системы избирательных комиссий республики и является постоянно действующим органом ЦИК состоит из председателя, заместителя председателя , секретаря и членов комиссии , избираемых и освобождаемых от должности Мажилисом  Парламент Президентом Республики . Председатель и секретарь ЦИК должен иметь высшее юридическое образование .  **Как постоянно действующим государственным органом ЦИК имеет свою собственную машину. ЦИК иметь следующий мандат:**   * - Контролирует республику для законодательства о выборах * - обеспечивает единообразное применение этого законодательства; * - Принятие мер для подготовки и проведения выборов Президента и депутатов Мажилиса Парламента , руководит организацией и проведением выборов депутатов Сената , образует избирательные округа для выборов депутатов Мажилиса Парламента; * - Осуществляет избирательные комиссии для выборов Президента, депутатов Парламента ; * - Отменяет и приостанавливает их решения ; распределяет среди них средства, выделенные на выборах ; рассматривать жалобы на решения и действия территориальных и участковых избирательных комиссий ; * - Устанавливает форму и содержание избирательного бюллетеня по выборам Президента и депутатов , а также в список рассылки избирателей для сбора подписей в поддержку Сената кандидатов и других избирательных документов * - Имеет право заслушивать отчеты государственных органов и организаций по вопросам, связанным с подготовкой и проведением выборов , а также информации общественных объединений по вопросам соблюдения законодательства о выборах ; * - Регистры кандидатов в президенты , их доверенные лица и инициативные группы ; * - Опубликовано в средствах массовой информации о регистрации кандидатов;   подводит итоги выборов Президента и членов парламента регистрирует избранного Президента и депутатов Парламента , публикует информацию о нем назначить очередные и внеочередные выборы маслихатов;  - Назначает и организует проведение повторного голосования и переизбрания.  Территориальные избирательные комиссии областные, городские , районные - формируется соответствующих акимов . Они должны обеспечить для организации и проведения выборов Президента , депутатов Парламента и маслихатов.  Территориальные избирательные комиссии состоят из 9 до 15 членов не позднее чем за семь дней после объявления выборов.  Полномочия территориальных избирательных комиссий могут быть разделены на две группы, связанные с исполнением ЦИК мандата.К ним относятся , в частности , реализация административной единицы на территории контроля за исполнением законодательства о выборах, подготовкой и проведением выборов Президента , члены Парламента и маслихатов из-за особенностей функций территориальных избирательных комиссий .  К ним относятся обеспечение выборов депутатов Сената , регистрация Сената кандидатов , их доверенных лиц и инициативных групп , подготовка избирательных участков , подводя итоги выборов в Сенат и передачи их формирования избирательных округов для выборов депутатов маслихатов уведомления избирательных комиссий , подводя итоги выборов депутатов маслихатов организации повторного голосования и переизбрания вместо выбывших депутатов Сената и маслихатов .  Специальные полномочия территориальных избирательных комиссий также включают организацию выборов и назначение членов местных органов власти. Они выполняют функции членов окружной избирательной комиссии органов местного самоуправления,расположенных на территории соответствующей административной единицы (город,район) , соответствующих акимов формируется окружная избирательная комиссия в составе 9 - 15 членов. Они должны обеспечить для организации и проведения выборов в Мажилис округу Парламента и маслихатов .  Окружная избирательная комиссия вправе обеспечения выполнения своих задач . Они образуют выборах в Мажилис и маслихаты , координировать деятельность участковых избирательных комиссий , отменяет и приостанавливает их решения; рассматривает заявления и жалобы на решения и действия участковых избирательных комиссий; зарегистрируйтесь номинантов в Мажилисе , их доверенные лица и инициативные группы , выдавать соответствующие сертификаты ; контролировать своевременность и точность списков избирателей.  Участковые избирательные комиссии состоят из 9 - 15 членов соответствующих акимов . Они должны обеспечить для организации и проведения выборов Президента , депутатов Мажилиса Парламента и маслихатов и соответствующих избирательных округов.  Участковая избирательная комиссия для проведения выборов осуществляет события : составить список избирателей, предупреждены расположение участковой комиссии оповещают избирателей о дате, времени и месте голосования, организации голосования проводят подсчет голосов и определения результатов голосования , рассмотреть заявления и жалобы по вопросам подготовки и организации голосования и т.д.  Государственные органы, организации, органы местного самоуправления и их должностные лица обязаны оказывать содействие избирательным комиссиям в осуществлении их деятельности, чтобы обеспечить их необходимой информацией и материалами по реагированию на обращения избирательных комиссий в течение трех дней . Таким образом, во время организации и проведения выборов , чтобы мобилизовать усилия всех государственных органов для обеспечения их успеха. В конце концов, выборы являются важным политическим событием , показателем демократии в формировании важных компонентов государственных органов .  На выборах Президента Республики Казахстан создаются избирательные округа . Вся территория Республики Казахстан является одним округом для выборов Президента .  В Республике Казахстан в выборах в Мажилис и маслихаты создается и используется система территориальных избирательных округов .  **Избирательные округа образуются с учетом административно**  -территориального деления Республики и с равной численностью избирателей. Разница в количестве избирателей в избирательных округах в пределах области города и столицы республики, района или города , не должна превышать двадцать пять процентов.  Выборы депутатов Мажилиса избираются по партийным спискам по пропорциональной системе , единого общенационального избирательного округа является вся территория Республики Казахстан.  Избирательные округа по выборам депутатов Мажилиса Парламента формируется ЦИК . Избирательные округа по выборам депутатов маслихатов , образованных соответствующими территориальными избирательными комиссиями .  **Для голосования и подсчета голосов в районах и городах , соответствующих акимов по согласованию с окружными избирательными комиссиями образуются опросы с соблюдением следующих условий :**   * 1) на каждом избирательном участке должно быть не более трех тысяч избирателей ; * 2) должны соблюдаться границы административно-территориальных единиц ; * 3) не должны пересекать границ избирательных границ избирательных участков.   Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что выборы в Республике Казахстан основывается на свободное осуществление права граждан избирать и быть избранными в выборные органы государственной власти и местного самоуправления. Конституция Республики Казахстан , а также в соответствии с Конституционным законом «О выборах в Республике Казахстан " . |

**Заключение**

Законодательством установлены организационно-правовые формы взаимоотношений Правительства с Президентом, Парламентом и другими государственными органами Республики Казахстан. Так, Правительство регулярно информирует Президента о выполнении Программы Правительства, поручений Президента и других направлениях своей деятельности; организует исполнение актов Президента и осуществляет контроль над их исполнением министерствами, иными центральными, а также и местными исполнительными органами; выполняет поручения Президента о внесении законопроекта в Мажилис Парламента; представляет на утверждение Президента государственные программы. Правительство согласовывает с Президентом планы законопроектных работ. Причем, Президент вправе приостановить либо отменить полностью или в части действие актов Правительства.

Постоянное внимание общества привлекают такие вопросы как преимущества и недостатки приватизации, степень коррумпированности государственных служащих, отношение местных органов к ответственности перед обществом. Государственное управление в большей степени затрагивает вопросы разработки, поддержки государственными служащими нормального функционирования и обеспечения выполнения политики государства на практике. Процесс перехода от разработки политики к ее выполнению на практике всегда сопряжен с многими трудностями. Между появлением идеи в теории и ее осуществлением на практике существует множество агентов, которые изменяют и дополняют первоначальный вариант. Большой интерес среди государственных управленцев вызывает вопрос о том, как фактически могут управлять те, кто принимают решения и могут добиться изменений, близких к результатам, которых они намеревались достичь.

Несмотря на важность государственной политики и объем ее освещения в СМИ, согласно общественному мнению, государственная политика для большинства обывателей скучная и непопулярная тема. Однако в отличие от большинства видов бизнеса содержание органов государственного управления обеспечивается не в малых масштабах. Государственное управление имеет большое количество ассигнований и насчитывает чаще всего множество больших взаимосвязанных организаций, требующих значительного финансирования и живой рабочей силы для выполнения задачи обеспечения фундамента для поддержания разумных стандартов жизни для большого процента населения. Если рассматривать опыт управления государственным сектором в развитых странах, то выявляется тенденция постоянных функциональных изменений.

Проведение административной реформы является одним из приоритетов повестки дня Казахстана на новом этапе его истории, когда из страны догоняющего развития мы стали состоявшимся государством. С нею связаны перспективы реализации стратегии конкурентоспособности страны и вхождения в число 50-ти наиболее конкурентоспособных государств мира.

Что мы должны оставить в прошлом - достаточно ясно. Это обилие программ, ориентация на объем осваиваемых средств, а не на конечный результат, бюрократизм в работе органов исполнительной власти, оторванность от запросов потребителя в оказании государственных услуг, коррупция, и многое другое. По предварительным оценкам Агентства по делам государственной службы, только из-за наличия очередей в различных инстанциях совокупные потери предприятий малого бизнеса составили в 2012 году 50 млрд. тенге, или 407 млн. долл. США. Общий же объем коррупционных услуг в Казахстане оценивается в 156 млрд. тенге, при «лидирующей» роли таможни, судов, финансовой полиции и других звеньев государственного аппарата [1].

Гораздо важнее выбор ориентиров на перспективу. Особенно сегодня, когда завершается выработка общей концепции административной реформы и предстоит ее обсуждение как в кругу специалистов, так и в обществе.

В отношениях с Парламентом, Правительство имеет следующие полномочия. Оно обладает правом законодательной инициативы, которое реализуется исключительно в Мажилисе Парламента. В этом случае, решение о внесении проекта законодательного акта принимается путем издания соответствующего постановления Правительства. Наряду с этим, Правительство обеспечивает исполнение законов республики; контролирует их исполнение министерствами, другими центральными и местными исполнительными органами; представляет Парламенту республиканский бюджет и отчет о его исполнении; дает заключения по проектам законов, предусматривающих сокращение государственных доходов или увеличение государственных расходов; дает ответы на запросы депутатов Парламента.

**В отношении других государственных органов Правительство имеет следующие полномочия:**

* -осуществляет руководство деятельностью министерств и центральных исполнительных органов, обеспечивает исполнение ими законов, актов Президента и Правительства; по представлению министров и руководителей иных центральных исполнительных органов утверждает положения об этих органах, лимиты их штатной численности, а так же их территориальных органов и подведомственных им государственных учреждений; отменяет либо приостанавливает полностью или в части действие актов этих органов, а также ведомств; назначает на должность и освобождает от должности руководителей центральных исполнительных органов, по представлению министров и руководителей центральных исполнительных органов, назначает на должность и освобождает от должности их заместителей; выполняет иные функции, установленные действующим законодательством;
* - издает нормативные акты, определяющие сферу деятельности, полномочия и ответственность ведомств республики, за исключением заместителей руководителей тех центральных исполнительных органов, назначение на должность и освобождение от должности которых производится Президентом; по представлению руководителей соответствующих центральных исполнительных органов утверждает лимиты штатной численности ведомств и их территориальных подразделений; по представлению соответствующих министров, руководителей центральных исполнительных органов, назначает на должность и освобождает от должности руководителей ведомств республики; выполняет иные функции, установленные действующим законодательством;
* - осуществляет руководство деятельностью местных исполнительных органов республики по вопросам государственного управления, контролирует исполнение ими законов, актов Президента и Правительства; отменяет либо приостанавливает полностью или в части действия актов местных исполнительных органов, вносит предложения об их отмене либо приостановлении на рассмотрение Президента.
* - в установленном законодательством порядке решает вопросы финансового и материально-технического обеспечения деятельности иных, в том числе специальных, государственных органов, финансируемых из республиканского бюджета.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | Конституционным законодательством предусматривается форма актов управления, принимаемых Правительством и Премьер-министром. Правительство, на основе и во исполнение Конституции, законов, актов Президента и иных нормативных правовых актов, издает нормативные и индивидуальные постановления. Премьер-министр издает распоряжения по вопросам административно-распорядительного, оперативного и индивидуального характера. Постановления Правительства и распоряжения Премьер-министра, принятые в пределах их компетенции, подписываются Премьер-министром и имеют обязательную силу на всей территории республики. При помощи таких актов реализуются властные полномочия Правительства и Премьер-министра. При этом постановления Правительства могут быть отменены Президентом и Правительством, а распоряжения - соответственно Президентом, Правительством и Премьер-министром. | | |  | |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | |  | | | |
|  |

|  |
| --- |
|  |
|  |

**Список использованной литературы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | 1. Конституция Республики Казахстан от 30.08.1995 год  2. Закон Республики Казахстан. О борьбе с коррупцией от 2 июля 1998г.  N 267  3. Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении от 23 января 2001 года N 148  4. Закон Республики Казахстан. О нормативных правовых актах от 24 марта1998 г. N 213  5. Закон Республики Казахстан. О профессиональных союзах от 9 апреля 1993 года  6. Закон Республики Казахстан. Об административно-территориальном устройстве Республики Казахстан от 8 декабря 1993 года  7. Закон Республики Казахстан. Об административных процедурах от 27 ноября 2000 года N 107  8. Конституционный закон Республики Казахстан. О конституционном совете от 29.12.1995 N 2737  9. Конституционный закон Республики Казахстан. О Парламенте Республики Казахстан и статусе его депутатов от 16 октября 1995 года N 2529  10. Конституционный закон. О Правительстве Республики Казахстан от 18 декабря 1995г. N 2688  11. Абдыкаримов О.А. Выступления «Законодательная и представительная власть: история и современность» Наша Газета 2001г. с 8-10.  12. Акчурин А.Г. Государственная служба в РК - Алматы, 2002 г.-20с.  13. Атаманчук Г.В.Теория государственного управления. Курс лекций. -- М.: Юрид. лит, 1997г. с 136.  14. Бахрах Д.Н. Административное право. - М.: БЕК, 1997г. - с 86.  15. Биекенов К.У. Социология общественного мнения. Учебно-методическое пособие - Алматы-2001г-150с  16. Государственную программу правовой реформы, утвержденную постановлением Президента Республики Казахстан от 12 февраля 1994г. № 1569 //Вестник Министерства юстиции. - 1994г. - № 10-11.  17. Ереханов Б. «Меры скорей не эффективны» Казахстанскаяправда - 1999г. 11 июня. с 1-3  18. Концепция становления и развития местного самоуправления в Республике Казахстан. Разработчики Концепции, Депутаты парламента: С.Абдильдин (мажилис), Л.Бурлаков (сенат), Б.Жусупов (сенат), Т.Сисинбаев (мажилис), Эксперты: К.Берентаев (ЦАОП), Ю.Булуктаев (независимый эксперт), Б.Имашев (Ак Жол), М.Махмутова (ЦАОП), М.Оспанов (ДВК) | | |  | |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | |  | | | |

**О государственной службе РК**

В целях реализации Закона о гражданской службе были приняты более двадцати законов, которые определяли классификацию должностей на государственной службе, упрощенных процедур для соревнований и испытаний для поступления на государственную службу дисциплинарных мер, сертификации, принятия присяги, премии, счета стаж работы, образование кадровый резерв административной государственной службы, направление на обучение, управление недвижимостью активами, разработки и утверждения квалификации, а также многие другие вопросы государственной службы. Это подтверждает, что в Казахстане институт специального законодательства о государственной службе.

В настоящее время планы социального развития составляют часть государственного плана, они включены в официальной отчетности о планируемом осуществлении планов, технико-экономического развития. Это означает, что социальные проблемы, наряду с технической и экономической стало критическим. Другими словами, кадровая политика, реализованные в планировании социального развития на всех уровнях власти - от производственного коллектива предприятия в министерство. Такое соотношение планов кадровой политики и социального развития определяет соответствующее ему место в планах социального развития, выделяет кадровую политику в одном из самых важных отраслей планов социального развития.

В кадровый резерв административные должности гражданской службы к участию в государственных служащих высшего уровня включены в соответствии с рекомендациями комиссии по сертификации результатам аттестации.

В государственной службе административные государственные служащие могут перейти на другие должности по горизонтали и вертикали без тендера в целях передачи. В этом случае опять же, они должны соответствовать квалификационным требованиям. Для перехода к предотвратить случаи покровительства или злоупотреблений со стороны государственных органов, каждое назначение, чтобы передать с согласия административного сотрудника и Агентством по делам государственной службы.Тем не менее, руководители государственных органов вправе провести конкурс даже среди государственных должностных лиц путем опубликования объявления в средствах массовой информации.

Государственная служба в Казахстане делится на политический и административный. В целях обеспечения доступа самых талантливых руководителей и менеджеров, Агентство разработало и представило в Администрацию Президента проект указа президента "Об утверждении Положения о кадровом резерве государственной службы", в котором освещаются раздел на формирование кадровый резерв государственных политических кандидатов.

Поступить в резерв кадров политической государственной службы будет осуществляться Комиссией по отбору кандидатов, состав которого определяется Президентом Республики Казахстан. Источник кадрового резерва политической государственной службы, являются административными государственными служащими, сотрудники правоохранительных органов, военнослужащие, занимающие должности не ниже заместителя директора департамента, руководители региональных территориальных органов власти, а должностных лиц, директоров и заместителей директоров департаментов национальных компаний, менеджеров крупные частные компании и организации.

Отбор кандидатов для поступления в кадровый резерв политической государственной службы включает в себя ряд последовательных шагов. Первый этап - прохождение кандидатов тестирования знаний законодательства Республики Казахстан, а также невербальных и вербальных тестов, чтобы определить уровень логического мышления, организаторские способности и способности принимать решения. Второй этап, что Комиссия с кандидатом на внутренней и внешней политики в Казахстане.

Пребывание граждан в резерв кадров политической государственной службы длится до трех лет, в течение которых они могут быть назначены на политической государственной должности. Кроме того, человек, обучающихся в кадровый резерв, могут быть направлены на обучение за рубежом.

Агентство при поддержке Всемирного банка создан Республиканский информационной системы управления персоналом, которая не имеет аналогов в СНГ, основной целью которого является проведение оперативный мониторинг персонала государственной службы и кадрового резерва, выпускники государственных программ по подготовке и переподготовке , результаты испытаний, конкурсы и сертификации, электронный правила библиотека и другие.

**Управление персоналом основывается на следующих критериях:**

- Количество объявленных конкурсов;

Численность граждан, принявших участие в соревнованиях и их победителей;

* - На номинального числа государственных служащих, в том числе политические и административные, в контексте центральный государственных органов и регионов;
* - Количественный и качественный состав государственных служащих (уровень образования, возраст, опыт, этнической принадлежности, пола состав и т.д.), государственных учреждений и регионов;
* - Личные данные на тех же показателей и многое другое.Наряду с улучшением законодательства агентства компетентен осуществлять контроль за соблюдением законодательства о государственной службе и борьбе с коррупцией.

С 2000 года Агентство и его территориальные отделы провели 10082 проверок государственных органов о соблюдении положений закона о государственной службе и борьбе с коррупцией, в которой выявленных 28769 нарушений закона.

В соответствии с рекомендациями Агентства и его территориальных государственных органов сделал 7037 решений, в том числе незаконных приказов отменены в 1668 году. Привлечены к дисциплинарной ответственности государственных служащих в 1044 году.

В прошлом году Агентство начало формированию нового института жалоб на государственных должностных лиц, которые нарушают правила этики. Все органы государственной власти было поручено разместить текст Правил профессиональной этики в доступном месте для граждан, создать горячие линии с публикацией в медиа-центр, сделать сервис Книги мониторинга этики.

В течение 2012 года и первой половине 2013 года в органы государственной власти получили 545 жалобы, касающиеся нарушений Правил гражданской службе этики, в том числе 256 письменных жалоб, поступивших в общем порядке, 95 устных жалоб на телефон доверия, 26 жалоб в Книге контроля этики государственные служащие.

Дисциплинарный получили 354 гражданских служащих. Целенаправленная работа по привлечению средств массовой информации и общественности в этом процессе.

Ежеквартально Агентство публикует нарушения законодательства о государственной службе и правил по борьбе с коррупцией служебной этики, рассмотрения обращений граждан и др., с указанием фамилий и должностей тех государственных служащих, которые были привлечены к дисциплинарной санкции.

Цель этой меры - проведение агитации населения и пропаганды для укрепления гражданство для защиты своих прав и создание условий для непрерывного и открытого обсуждения этой темы в обществе.

В соответствии с Правилами бонусов, государственных служащих, участвующих в дисциплинарных мер, в течение 6 месяцев с даты наложения взыскания не может быть присуждена. Агентство изучил международный опыт в борьбе с коррупцией преступлений и улучшить качество государственных услуг.

**Среди мер, которые могут помочь снизить уровень коррупции, наиболее важными являются:**

* - Установление стандартов качества предоставления государственных услуг;
* - Принятие Кодекса чиновников этике;
* - Ужесточение контроля и штрафов за нарушение Кодекса этики и стандартов обслуживания, вплоть до увольнения без права на возвращение на государственную службу;
* - Активное участие общественности и средств массовой информации в этом процессе;
* - Высокая заработная плата государственных служащих.

Эти меры должны быть приняты в качестве основы в борьбе с коррупцией. Таким образом, одним из непосредственных стратегических целей для Казахстана - это повышение качества государственных услуг.

В государственном секторе, а также в частном порядке, должны быть рассмотрены граждане как потребители услуг, общественного обслуживания заказчиков, которым требуется качественное обслуживание. И если частные компании в условиях жесткой конкуренции вынуждены улучшать качество своих услуг в услугах общественного сектора предоставляются на монопольной основе.

Поэтому необходимо установить стандарты качества для предоставления государственных услуг и следить за их соблюдением. Эта потребность вызвана неэффективной системы государственных услуг является мощным тормозом экономического и социального развития государства.

Если привести конкретный пример из реальной жизни, начинающий предприниматель должен потратить много времени и значительных средств только открыв свой малый бизнес. Для того чтобы получить землю для развития, например, продуктовый магазин, он должен получить разрешение Департамента архитектуры, которая занимает не более 10 дней, и даже месяцев. И традиционно, предприниматель должен дать взятку, чтобы ускорить процесс. И этот список можно продолжить, каждый экземпляр он должен тратить время и деньги.

Введение новых стандартов, как предоставление государственных услуг будет направлено именно на устранение этих бюрократических препятствий. В этом случае, наряду с другими опциями, чтобы решить эту проблему, возможно, введения принципа «единого окна» для предпринимателей. Это означает, что предприниматель собирает все необходимые документы и представлены в одной компетентным органом (в данном случае, администрация города), который взаимодействует с других случаях, для кратчайшие сроки передать документы владельцу.

Исходя из того, что повышение качества государственных услуг является стратегической целью устанавливается Президентом страны, в настоящее время Постановление Правительства создан межведомственный комитет для разработки стандартов государственных услуг, который является рабочим органом Агентства.

Кроме того, руководство Администрации Президента и Правительства одобрило предложения о введении Агентства в центральном правительстве начальника штаба, в непосредственной обязанностей, которые будут включать вопросы как раз стандарты и мониторинг государственных услуг, осуществление Правил профессиональной этика, дисциплинарные комитеты деятельности и другие вопросы по организации работы с персоналом.

Законодательства о государственной службе закрепляет государственные служащие право переподготовки и для счет бюджета.

Удался вопрос государственных служащих и членов их семей медицинской помощи.

Учитывая соответствующие поручения губернаторов для средств и обеспечение местных органов власти и территориальные правительства и членов их семей в своих больницах. Учитывая законодательный принцип единства государственной службы и в соответствии с поручениями Президента, предполагается усовершенствовать законодательство о порядке службы в правоохранительных органах, на основе положительного опыта административной реформы государственной службы.

Кодекс чести утверждается Президентом Республики Казахстан.

Несение государственной службы является выражением особого доверия со стороны общества и государства и предъявляет высокие требования к морально-этическим нормам государственных служащих.

Компания ожидает, что государственный служащий будет вкладывать все свои силы, знания и опыт в своей профессиональной деятельности осуществляется беспристрастно и честно служить своей Родине - Республике Казахстан.

Руководители государственных органов в центральных исполнительных органов - исполнительных секретарей центральных исполнительных органов или должностных лиц, которые в установленном порядке наделены исполнительными секретарями центральных исполнительных органов, в отсутствие исполнительных секретарей центральных исполнительных органов или должностных лиц - руководители центральных органов исполнительной власти обеспечитвают выполнение требований настоящего Кодекса, в тексте этого размещение в зданиях государственных органов, в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Государственный служащий в течение одного месяца после получения государственной службы должны быть знакомы с Кодексом в письменной форме. Кодекс чести государственных служащих рассматривает общие правила поведения для государственных служащих.

**Государственные служащие должны:**

* - Будьте привержены политике Президента Республики Казахстан и последовательно реализовать, свои действия по укреплению авторитета власти, в целях предотвращения совершения деяний, которые могут дискредитировать институты государства;
* - Руководствуясь принципом законности, требования Конституции, законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан;
* -Работать на благо общества и государства;
* - Против действия, наносящие ущерб национальным интересам, препятствуя эффективному функционированию государственных органов;
* - По поручению заботиться о государственной собственности, рационально и эффективно использовать его;
* - Обеспечивать уважение и защиту прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, для предотвращения проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении их заявок, на время, чтобы принять необходимые меры по обращениям;
* - Чтобы сохранить и укрепить общественное доверие к государственной службе и государственных учреждений;
* - Их действия не приводят вполне обоснованных критики общества, чтобы избежать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей работы;
* - Если честно, справедливо, скромный и вежливый, соответствуют общепринятым морально-этических норм;
* - Укрепление единства народа Казахстана и межнационального согласия в стране, уважать государственные и другие языки, традиции и обычаи народа Казахстана;
* - Строго соблюдать государственную и трудовую дисциплину, эффективно управлять законодательную власть; добросовестно, беспристрастно и эффективно выполнять свои обязанности; рациональное использование рабочего времени;
* - Прилагать необходимые усилия для высокопрофессиональной работы, и применять оптимальные экономичные способы задач;
* - Деятельность Счетчик, которые препятствуют надлежащему исполнению служебных обязанностей со стороны государственных должностных лиц;
* - Избегайте подбор и расстановку по признаку родства, общин и личной преданности;
* - Чтобы точно определить проблему и количество служебных полномочий подчиненных работников, не отдавать приказы совершенно необоснованной не требует подчиненных сотрудников выполнять заказы за своих служебных обязанностей;
* - Не позволяйте подчиненным работникам необоснованные обвинения, факты грубости, унижения, отсутствие такта;
* - Не заставляя подчиненных сотрудников к совершению незаконных действий или правонарушений, которые не совместимы с общепринятыми морально-этических норм;
* - Иметь необходимый уровень подготовки, в том числе по вопросам, связанным с исполнением которых функциональные обязанности подчиненных работников;
* - Для предотвращения и пресечения нарушений профессиональной этики со стороны других государственных служащих;
* - Придерживайтесь делового стиля в одежде во время выполнения ими своих обязанностей.

Государственные служащие должны соблюдать деловой этикет, соблюдать правила служебного поведения.

Государственные служащие не должны использовать свое положение и связанные с ним возможности в интересах общественных и религиозных объединений и других некоммерческих организаций, в том числе для продвижения его отношения к ним.

Государственные служащие на руководящих должностях не может принудить подчиненных работников к участию в деятельности общественных и религиозных объединений и других некоммерческих организаций.

Самое главное, государственные служащие должны противостоять проявлениям коррупции, предотвращения коррупционных правонарушений или преступлений, связанных с коррупцией или создающие условия для коррупции.

Государственные служащие должны остановить факты коррупционных правонарушений другими государственными служащими.Если гражданский служащий имеет достоверную информацию о коррупционных правонарушений, он должен принять необходимые меры для предотвращения и прекращения такого преступления.

Необходимые меры должны информировать уполномоченных государственных органов и информирование начальников руководство государственного органа.

После получения информации о качестве ориентира коррупционного правонарушения государственный орган принимает соответствующие меры в том числе для защиты государственного служащего, если его действия не нарушения закона против незаконного преследования, что отрицательно сказывается дальнейшие служебные обязанности государственного служащего, его права и законных интересов.

Государственные служащие своими действиями и решениями не должны позволить административные и другие препятствия, затрудняющие осуществление физическими и юридическими лицами своих прав и законных интересов. При наличии таких данных государственные служащие должны принимать меры по их устранению.

Государственные служащие должны стремиться предотвратить экономический ущерб государству, чтобы предотвратить начало проверок в своих личных интересов и интересов третьих лиц. Государственные служащие не должны использовать свои должностные полномочия и связанные с ними возможности для личного имущества и некоммерческих организаций. Государственные служащие должны принимать меры по предотвращению конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов, то есть ситуации, в которой возникает противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и надлежащего исполнения его служебных полномочий или законных интересов физических и юридических лиц, государства, что может привести вредить эти законные интересы, государственный служащий обязан принять меры по его предотвращению и урегулированию, предусмотренном законодательством Республики Казахстан о государственной службе.

Публичные выступления о деятельности государственного органа осуществляются уполномоченным должностными лицами государственного органа.Государственные служащие должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая авторитет государственной службы.

**Государственные служащие не должны публично высказать свое мнение по вопросам государственной политики и исполнения, если :**

* 1) не соответствует основным направлениям государственной политики;
* 2) разглашать конфиденциальную информацию, на которые не имеют права
* 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц государственной власти, других государственных служащих.Не допускается публикация государственные служащие от имени государственного органа по вопросам, не связанным с проведением государственной политики, государственной власти и деятельности государственных служащих. Публикация материалов на преподавательской, научной и иной творческой деятельности может осуществляться только государственными служащими от собственного имени в качестве частного лица. При предъявлении к государственному служащему необоснованных обвинений общественности о коррупции, в том числе участие в предпринимательской деятельности, лоббирование чьих-либо интересов, а также незаконное приобретение доходах и имуществе доходов от разрозненных государственного служащего, он обязан в течение одного месяца со дня обнаружения таких плата принять меры по опровержению его, в том числе в судебном порядке.

**Проведение государственных служащих во внеслужебное время:**

* - Государственные служащие в то время на дежурстве должны придерживаться общепринятых этических норм, чтобы предотвратить случаи антиобщественного поведения.
* - Государственные служащие должны для смирения, не стресс и не использовать служебное положение государственных служащих на средствах доставки, обслуживания и других услуг, которые не приводят к законной критики своих действий со стороны общества.

# Специфика карьерной государственной службы

## Типовые модели государственной службы

В международной практике существует 2 стандартные модели: государственная служба и позиционная карьера. Несмотря на существующие различия в этих моделях в порядке поступления, и на государственной службе, они характеризуются ряд общих условиях, обеспечивающих эффективность системы государственной службы.

Первая - это разделение государственных служащих на политических и профессиональных "исполнителей." Второе - это назначение на государственную службу на конкурсной основе, что позволяет Вам выбрать 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 предпочитают строить смешанную модель государственной службы, принимая во внимание особенности национального управления.

Многие эффективные модели государственной службы (Нидерланды, Сингапур, США, Италия) для разграничения политического процесса принятия решений их реализации действует институт старших функций государственной службы из которых в разработке систем и реализации административной деятельности управления в соответствии с общим государственной политики.

Новая модель государственной службы Республики Казахстан останется смешанной, в том числе элементов карьеры и позиционных моделей государственной службы.

Тем не менее, в новой модели государственной службы в соответствии со Стратегическим планом развития Казахстана до 2020 года будет четко прослеживается вертикальная кабинет: политические государственные служащие, административное здание «А» и исполнительный орган "Б" административной государственной службы.

Формирование новой модели предполагает утверждение в 2012 году новый реестр государственных должностей, на основе трех случаях году.

В теле политических государственных служащих будут включены сотрудников, формирующих государственную политику, лидерство в отрасли (сферы) управления, определяя стратегические направления развития страны в соответствующей области, а также сотрудников, целью которых является политико-определяющим.

Структура политической государственной должности будет включать в себя следующие позиции: первые руководители центральных государственных органов, непосредственно подчиненных и подотчетных Президенту Республики Казахстан, их заместители, региональных акимов, и столицы города республиканского значения и их заместители, а также ряд правительственных постов, перечень которых будет определяться Президентом Республики Казахстан.

В новой модели в структуре административного органа управления государственной службы будет сформирован «А», обеспечивающей реализацию политики формируется политических государственных служащих, а также взаимосвязь между стратегическими решениями и их реализации.

Назначение на административный орган управления позиции "А" будут осуществляться исключительно из кадрового резерва, для обеспечения эффективности его использования будут обеспечены правовые положения, обязывающий найти кандидата в кадровый резерв корпуса «А».

Формирование политической кадрового резерва и органа управления талантами "А" административной государственной службы будет обеспечиваться Национальной комиссией по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан на основе предложений государственных органов и региональных губернаторов, столице республиканского значения.

Состав и положение Национальной комиссии по кадровой политике будут определены Президентом Республики Казахстан.

В новой модели государственной службы будет пересмотрен реестр политических и государственных должностях, ограниченных политических государственных должностей, в том числе четко определяет роль и обязанности лица, назначенного на должность исполнительного секретаря, и разработан открытым, прозрачным, на основе заслуг механизм его назначения.

|  |
| --- |
| Учитывая приоритеты развития государственной службы, как это определено Президентом Республики Казахстан, ответственный секретарь будет назначен органом управления «А», соответственно, полномочий, прав, обязанностей, исполнительные секретари будет определяться в соответствии с правилами, регулирующие деятельность этого органа.  Кроме того, в целях поддержания преемственности в работе государственной власти установит срок, на который назначен исполнительных секретарей, независимо от срока пребывания в должности первых руководителей государственных органов.  Выбор в орган управления "А" административной государственной службы будет проводиться на постоянной вербовке государственных служащих, назначенных исполнительного органа "B" зарекомендовал себя как компетентный и профессиональный персонал работает эффективно.  Расширение существующего потенциала человеческих ресурсов и открытости государственной службы будет также предоставляться через механизм так называемых «социальных лифтов»  Будет разработана система социального обеспечения, включая создание "пособий" (региональные коэффициенты) к основной заработной плате и обеспечит доступность жилья в регионах для государственных служащих назначен в порядке ротации.  Разделение административных должностных лиц, действующих на тело и исполнительного органа управления будет осуществляться по официальным критериям (по должности, которые в настоящее время занимает государственного служащего).  В исполнительной здания "Б" административной службой государственной войдут правительственные чиновники, занимающие руководящие должности (позиции, которые не связаны с прецедентным "А").  Главной задачей государственных служащих корпуса «Б» станет реализация государственной политики (осуществляющих деятельность) в соответствии с настройками органа управления государственным служащим "А".  С учетом передовой практики нынешних позиций Реестр административных государственных служащих по категориям для сообщений административного органа "A" и исполнительного органа "B" административным категориям государственной службы будут установлены.  При формировании структуры административных зданий государственной службы "А" и "B" предоставляет для оптимизации текущих позиций реестр административных государственных служащих.  Реестр государственных должностей, основанный на трех зданий будут утверждены Президентом Республики Казахстан уполномоченным органом по делам государственной службы.  В международной практике, государственной службы на конкурсной основе, где основным принципом является принцип меритократии, то есть признание личных заслуг и производительности.  Общая схема конкурсного отбора является конкурентоспособной экспертиза документов тестирования заявителя и поведения, интервью, устных и письменных экзаменов, позволяющая оценить профессиональные знания и опыт, а также личностных компетенций претендента на вакантную должность.  Следует отметить, что эффективные модели оказания государственных услуг в государственной службе и конкурсного отбора неразрывно связано с формированием кадрового резерва.  В новой модели порядок на государственной службе будет принципиально улучшилась за счет введения конкурентного двухэтапный процесс, отличительные характеристики, которые будут расширять содержание тендерных процедур и обязательным поиске кандидата на вакантную должность в персонала оставляем административную государственную службу.  В настоящее время, уполномоченный орган по делам государственной службы проводится пилотный проект по двухэтапной конкурсного отбора, результаты которого будут осуществляться соответствующий нормативный работу.  В новой модели государственной службы на первом этапе конкурсного отбора уполномоченным органом и его территориальными управлениями будет подбор персонала оставляем административную государственную службу. Другими словами, будет формировать единую базу данных кандидатов для поступления на государственную службу.  Выбор кадрового резерва административной государственной службы будет основываться на тестировании, уровень знаний Конституции Республики Казахстан и законодательства о государственной службе и уровня профессиональной компетентности и значения для эффективного исполнения функциональных обязанностей государственных служащих независимо от отрасли специфики государственной власти.  Для оценки профессиональных и личных компетенций государственных служащих понятия «компетенция профиля государственного служащего" является нормативно установлено, что позволяют его использование в качестве части квалификационных требований к кандидатам на административные должности.  Уполномоченный орган по делам государственной службы для каждого уровня административной государственной службы (управленческого и исполнительного) будет утверждаться общий профиля компетенции, который будет базироваться на отраслевых разработаны компетенции профилей.  **Новая программа тестирования будет дифференцирована в зависимости от уровня кадрового резерва:**   * 1) для первоначального вступления на государственную службу, вы должны поступить в кадровый резерв на должности исполнительного органа "B"; * 2) для карьерного роста государственных служащих корпуса «Б» на регистрацию в кадровый резерв на должности органа управления «А».   Успешные кандидаты конкурентоспособными тестирование будет выдано свидетельство о регистрации в кадровый резерв, что дает ему право участвовать во втором этапе конкурсного отбора.  Для заявителей, которые зачислены в кадровый резерв административной государственной службы, возможность стажировки в государственном органе.  На втором этапе конкурсного отбора для назначения на вакантную должность государственной власти проводит конкурсный отбор только из числа лиц, включенных в резерв кадров административную государственную службу в результате первого этапа тестирования.  В ходе второго этапа конкурсного отбора будут применяться конкурентные процедуры, определенные и отраслевые деятельности государственного органа.  Компетентный орган по делам государственной службы для государственной власти во втором этапе конкурсного отбора будут определены с помощью стандартных конкурсных процедур: профиль (филиал) тестирование, а также интервью (индивидуальные, групповые), экзамен.  Каждый государственный орган по согласованию с компетентным органом по делам государственной службы является определение формы конкурентных процедур под отраслевой направленности ее деятельности, специфики и обязанностей конкретного вакантную должность гражданской службы, которая провела занятия для конкурсного отбора.  Для государственных органов будет совершенствоваться механизм для назначения его на вакантную административной должности в порядке перевода.  Для повышения объективности и прозрачности интервью с кандидатами на вакантную должность, конкурсная комиссия провела государственный орган будут определены вопросы регулирования аудио и видео интервью прогрессировать, нормативные обязательства, обеспеченного оповещения по конкурентным процедурам и приемлемости политических объединений, неправительственных организаций и СМИ в заседаниях государственных органов конкурсных комиссий.  Также предусматривается создание персональной ответственности председателя и членов тендерных комитетов государственных органов за качество и объективность конкурсного отбора.  Таким образом, введение двухступенчатой ??конкурсного отбора будет эффективно использовать кадровый резерв государственной службы и органов государственной власти для обеспечения профессионально компетентный персонал.  В мировой практике вопросы профессионального развития и обучения являются одним из приоритетных в управлении человеческим капиталом государственной службы.  Программа по подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных служащих станут более гибкими и учитывать передовой международный функционирование практики государственного управления и государственной службы.  Учитывая разделение административных должностных лиц по административной и исполнительной корпуса будут предоставляться дифференцированные подходы к построению их процессов обучения.  Для будет предоставлена ??возможность пройти краткосрочное исследование, направленное на получение знаний в области управления, стратегического планирования, принятия эффективных управленческих решений государственных служащих, назначенных на корпуса «А» до непосредственного выполнения служебных обязанностей.  Для работников, орган управления «А» и сотрудники поступил в кадровый резерв, исходя из оценки профессиональных и личностных компетенций являются индивидуальный план профессионального развития и обучения для конкретного календарного периода.  Индивидуальный план будет учитывать потребности профессиональных государственных служащих, как в содержании обучения и в выборе школы.  Ключевую роль в профессиональном развитии сотрудников тела "" будут играть в Национальной школе государственной политики, призванной обеспечить подготовку национальной управленческой элиты.  Обучение государственных служащих корпуса «Б» будет основываться на образовательных программ, направленных на приобретение знаний и навыков для эффективного осуществления политических решений и реализации стратегических программ.  Для повышения эффективности обучения государственных служащих на региональном уровне Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан будет координировать деятельность региональных центров переподготовки и повышения квалификации, проводить мониторинг качества содержательной части образовательных программ.  Координация деятельности региональных центров переподготовки и повышения квалификации направлена ??на формирование единой системы накопления и обмена знаниями в сфере государственного управления и государственной службы и обеспечение качественными образовательными услугами на региональном уровне.  В целях повышения уровня профессионализма кадров на региональном уровне для государственных служащих местных исполнительных органов будет выделена квота на обучение в магистратуре Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.  Таким образом, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан станет единым учебным, методическим, научным и кадровым центром обучения государственных служащих.  В системе обучения государственных служащих будут предусмотрены системные меры, направленные на эффективное использование потенциала Международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашак» 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.  Также будет предусмотрена правовая норма, согласно которой государственный служащий после завершения обучения может быть назначен на должность, ранее им занимаемую, либо на другую - равнозначную по квалификационным и профессиональным требованиям либо вышестоящую должность, функциональные обязанности которой соответствуют вновь полученным профессиональным знаниям и умениям.  Для эффективного использования возможностей переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и бюджетных средств будут регламентированы вопросы организации учебного и трудового процессов в государственных органах.  Для экономии бюджетных средств и привлечения для обучения более широкой аудитории будет обеспечиваться проведение курсов повышения квалификации с привлечением ведущих зарубежных специалистов.  В дальнейшем будет предусмотрено расширение данной программы и обеспечение дистанционного обучения государственных служащих согласно образовательным программам, разработанным зарубежными специалистами.  Нормативно будут регламентированы вопросы организации обучения государственных служащих согласно отраслевым программам, учитывающим специфику деятельности государственных органов и профессиональные потребности самих служащих.  Будет расширена система дистанционного обучения государственных служащих. Реализация предлагаемых мер, направленных на совершенствование системы профессионального развития государственных служащих, потребует внесений изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты.  Координация региональных центров переподготовки и навыков, направленных на создание единой системы накопления и обмена знаниями в области предоставления и качества образовательных услуг на региональном уровне государственного управления и государственной службы.  В целях повышения профессионализма сотрудников на региональном уровне для государственных служащих местных исполнительных органов будет выделена квота на обучение выпускников в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.  Таким образом, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, чтобы стать единое образовательное, методической, научной и обучение персонала центра для государственных служащих.  В системе обучения государственных служащих будут предоставляться систематические меры, направленные на эффективное использование потенциала Международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашак» и «Назарбаев Университета».  В частности, подготовка и переподготовка государственных служащих за рубежом, а также прохождение профессиональной подготовки в рамках квоты будет обеспечивать новый уровень их профессионального развития и станет дополнительным механизмом мотивации.  Система подготовки государственных служащих будет регламентирован порядок обучения в аспирантуре.  В частности, оно будет связано с фиксированной правовых гарантий владения жильем для государственных служащих, студентов на магистратуры и докторантуры программ в приоритетных областях. Также будут предоставил правовую норму, согласно которой государственный служащий после обучения может быть назначен на должность ранее занимаемой ими, или, с другой стороны - равносильно квалификации и профессиональной требования или более высокое положение, обязанности, которые соответствуют недавно приобрел профессиональные знания и навыки.  Для эффективного использования переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и бюджетных вопросов будет регулироваться организации образовательных и трудовых процессов в правительстве.  Для экономии бюджетных средств и обеспечить подготовку к более широкой аудитории будут предоставлены курсы повышения квалификации с ведущими зарубежными специалистами.  Это будет обеспечено за расширение программы и обеспечивая дистанционное обучение государственных служащих в соответствии с образовательными программами, разработанными зарубежных экспертов.  Вопросы регулирования будет регулироваться организации обучения государственных служащих в соответствии с отраслевыми программами, с учетом специфики государственных органов и профессиональных потребностей самих работников.  Будет расширена системы дистанционного обучения для государственных служащих. Реализация предлагаемых мер, направленных на повышение профессионального развития государственных служащих должны быть изменения и дополнения к соответствующим правовым актам.  Координация деятельности региональных центров переподготовки и повышения квалификации направлена ??на формирование единой системы накопления и обмена знаниями в сфере государственного управления и государственной службы и обеспечение качественными образовательными услугами на региональном уровне.  В целях повышения уровня профессионализма кадров на региональном уровне для государственных служащих местных исполнительных органов будет выделена квота на обучение в магистратуре Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.  Таким образом, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан станет единым учебным, методическим, научным и кадровым центром обучения государственных служащих.  В системе обучения государственных служащих будут предусмотрены системные меры, направленные на эффективное использование потенциала Международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашак» 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.  Также будет предусмотрена правовая норма, согласно которой государственный служащий после завершения обучения может быть назначен на должность, ранее им занимаемую, либо на другую - равнозначную по квалификационным и профессиональным требованиям либо вышестоящую должность, функциональные обязанности которой соответствуют вновь полученным профессиональным знаниям и умениям.  Для эффективного использования возможностей переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и бюджетных средств будут регламентированы вопросы организации учебного и трудового процессов в государственных органах.  Для экономии бюджетных средств и привлечения для обучения более широкой аудитории будет обеспечиваться проведение курсов повышения квалификации с привлечением ведущих зарубежных специалистов.  В дальнейшем будет предусмотрено расширение данной программы и обеспечение дистанционного обучения государственных служащих согласно образовательным программам, разработанным зарубежными специалистами.  Нормативно будут регламентированы вопросы организации обучения государственных служащих согласно отраслевым программам, учитывающим специфику деятельности государственных органов и профессиональные потребности самих служащих.  Будет расширена система дистанционного обучения государственных служащих.  Реализация предлагаемых мер, направленных на совершенствование системы профессионального развития государственных служащих, потребует внесений изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты.  В мировой практике используется итоговом оценки государственных служащих на основе сравнения поставленных целей и задач, описание работы выполненных работ и достигнутых результатах.  Результаты оценки являются основой для кадровых решений о поощрении государственных служащих, их карьерного роста, потребность в дополнительном обучении.  Новая модель будет совершенствоваться системы оценки государственных служащих. Оценка деятельности государственных служащих будут направлены на конечный результат и станет основой для присуждения и продвижения гражданских служащих, определения потребности в переподготовке и повышению квалификации, продвижение по службе.  Новая модель также будет улучшена механизм аттестации государственных служащих, которые будут применяться только к государственным служащим, деятельность по оценке определяется как недостаточно эффективны.  Процедуры оценки и аттестации государственных служащих будут определены соответствующим правовым актом уполномоченного органа по делам государственной службы.  Учитывая, что карьера государственного служащего является важной составляющей мотивации, которая характеризует прогресс к запланированной социальной и официального статуса и обеспечивает профессиональное и социальное самореализации государственного служащего в соответствии с уровнем их квалификации и опыта, будет закреплено правовое понятие из "планирования карьеры".  Продвижение по службе государственных служащих будет базироваться на оценке эффективности государственного служащего в должности.  Новая модель закона о государственной службе предусматривает систему, чтобы иметь планирование карьеры и нормативные критерии, определенные продвижения по службе.  Мотивация для эффективного и действенного труда становится важнейшим элементом трудовых отношений на государственной службе, а также предоставление благоприятную атмосферу в коллективе государственного органа.  Новая модель государственной службы созданию эффективной системы мотивации будет направлено на обеспечение конкурентоспособности частного сектора.  Эффективная система мотивации государственных служащих будет фактором, которая создает мощным стимулом к ??высоким стандартам производительности, держа кадров на государственной службе, и дополнительной меры по профилактике коррупционных правонарушений.  В системе мотивации государственных служащих занимает первенство платить, в новой модели системы оплаты труда будет основываться на оценке их работы.  Совершенствование системы государственной службы заработной платы будут основаны на анализе текущего состояния на рынке труда.  ознаграждение будет основываться как на позиции и стажа работы, а также для оценки качества государственных служащих.  Система вознаграждения в новой модели государственной службы будет учитывать подготовку государственных служащих, навыки, рабочую нагрузку (интенсивность работы), а также уровень ответственности за их работы и решений.  В целях содействия наиболее компетентного и эффективный персонал целесообразно обеспечить создание государственного органа награждения отдельный фонд, выделение которых будет основываться на оценке качества государственных служащих. Обеспечит механизмы для обеспечения прозрачности и открытости в распределении фонда в рамках государственного награждения агентства.  Вопросы оплаты труда в новой модели государственной службы будет решен отдельный правовой акт, позволяющий вести соответствующую финансовую и экономическую обоснованность.  В системе мотивации, согласно международной практике, будет занимать важное место социального и пенсионного обеспечения государственных служащих.  Важная часть мотивации государственных служащих будет неденежные стимулы, такие как признание личных заслуг государственного служащего, фиксируя наставничества институт, целью которого является передача положительного опыта и профессиональных знаний для обеспечения преемственности в работе государственных органов и быстрой адаптации новых сотрудников.  Наставничество считается одним из важных шагов в карьерной службы. Государственные служащие - учителя будет предоставлять экспертные консультации и поддержку деятельности молодых специалистов в государственном органе, в том числе принимать участие в оценке их работы и сертификации.  Учитывая, что моральное стимулирование является наиболее развернутый вид мотивации на основе потребности человека в общественном признании, потребность использовать такие методы поощрения, как присуждение звание лучшего сотрудника и лучшего структурного подразделения, награждение заслуг, писем , дополнительные учебные курсы для промышленности, профессиональный (профильных) семинарах и тренингах.  Кроме того, новая модель государственной службы, необходимой для формирования корпоративного духа, направленные на внутренней мотивации и чувством личный вклад в государственной власти.  В системе мотивации будет применяться комплексный подход в кадровой политики государственного органа. Для обеспечения эффективного функционирования мотивации государственных служащих должны быть урегулированы вопросы использования неденежных методов в регулирующего законодательства на государственной службе, и в целом соответствовали с трудовым законодательством, регулирующим государственный сектор.  Новая модель станет неотъемлемой частью системы управления персоналом государственной службы, в том числе методической взаимодействия будут обеспечены кадровые услуги государственных органов и уполномоченный орган по делам государственной службы.  Уполномоченный орган по делам государственной службы будет систематически обеспечить нормативное и методологическое дизайн новой модели государственной службы, с учетом современных тенденций государственного управления.  Для реализации новой кадровой политики и формирование эффективной системы управления персоналом государственной службы деятельности кадровых служб государственных органов будет основываться на типовом положении, что бы определить структуру, размер, функции и задачи HR в государственной власти и соответствующие руководящие принципы.  Назначение персонала руководителей государственных органов или должностных лиц, ответственных за обязанностей кадровых служб будет согласован с компетентным органом по делам государственной службы.  Одним из направлений деятельности социальных служб государственных органов будет также соблюдением трудового режим, установленный трудовым законодательством Республики Казахстан.  Широкое использование возможностей «электронного правительства» в деятельности кадровых служб государственных органов будет направлено на повышение эффективности кадровых решений, в свою очередь, использование систем электронного документооборота и интранет-портала позволит государственным органам упростить и оптимизировать внутренние и внешние процедуры государственной власти.  По лучшей международной практикой (Великобритания, США, Германия, Сингапур, Малайзия и др.), эффективная реализация кадровой политики в системе государственной службы, в том числе по отношению к вышестоящим административным органом государственных служащих, на основе согласованной системы персонала управление государственной службы и его автоматизации.  Функционирование системы «Кызмет" кадровые службы позволяют государственные органы для управления персоналом в соответствии с лучшей международной практикой, повысить производительность кадровых служб и государственных органов, сократить время и трудозатраты для получения и обновления информации.  Система "электронный кызмет" будет получать полную информацию о персонала государственных служащих центральных и региональных уровнях онлайн: персональный информационный, организационный информацию (кадровый учет), информацию о профессиональных и личностных компетенций, образования, квалификации, опыта работы, профессионального опыта , оценка и сертификация; оперативный мониторинг ротации, оперативные сроки расчетно-обучения и темы курсов, акции и информация об административных и дисциплинарных санкций, правоохранительных органов и судебной системы коррупционных правонарушений, государственных служащих.  В мировой практике, административные этика считается одним из наиболее важных способов борьбы с коррупцией. В некоторых странах, конкретные законы регулируют этику государственной службы и направлены на улучшение управления морального климата.  Стандарты этического поведения государственных должностных лиц, содержащихся в специальных правил, получивших общее название "кодексов поведения для государственных служащих".  Закрепленных в нормативных актах нормы поведения государственных служащих, призваны обозначить основные тенденции в поведении государственных служащих при исполнении служебных обязанностей.  Эти стандарты способствуют формированию определенного стиля поведения государственных служащих, соответствующих ценностям и принципам государственной службы и общественных ожиданий.  Будет разработана новая модель государственной службы на основе положительного опыта других стран двухуровневую систему административной этики управления.  На первом уровне разрабатывается нормативный правовой акт определения общих стандартов для государственных служащих. На втором уровне разрабатываются более подробные правила и стандарты поведения государственных должностных лиц каждого государственного органа.  В ведомственных правила поведения государственных служащих в деталях характеризуется проблематичным с этической точки зрения ситуации, вы можете столкнуться с работника в пределах одной власти в выполнении ими своих обязанностей, а также предоставляет подробные правила поведения в таких ситуациях. Для того чтобы система административных этики управления требуют законодательного укрепления понятие "государственной службы этики» и основных принципов этичного поведения государственных служащих.  В системе государственной службы будет также усовершенствовать законодательство о конфликте интересов. Там будет также эффективным механизмом усиления ответственности первых руководителей государственных органов, в том числе до выхода на пенсию в случае коррупционных правонарушений, регулирующих стороны в этих органах.  В новой модели государственной службы целесообразно объединить основные принципы и положения на государственной службе в одном документе, действие которого будет распространяться на все виды государственной службы, в частности, в Кодексе гражданской службе, предусматривающий основной Права и обязанности государственных служащих распространяется на них и ограничения социальной и правовой гарантии.  Будут продлены правила до государственных служащих и лиц, содержание которых производится за счет государственного бюджета, а также тех, кто работает в организациях с государственным участием.  Будет увеличена эффективность дисциплинарных советов уполномоченного органа по делам государственной службы.  Следует также отметить, что факты, предоставленные физическим лицам государственные должности, которые ранее привлечен к уголовной ответственности, негативное влияние на доверие граждан в государственном аппарате в целом. В связи с этим, целесообразно на законодательном уровне определить возможность ограничения гражданской службы таких лиц.  Эти меры будут способствовать укреплению требования по борьбе с коррупцией и этические для государственных служащих и повысить доверие общества к государственным аппаратом.  В новой модели государственной службы приоритетным показателем эффективности государственных служащих будет качество предоставления государственных услуг, иными словами, государственная служба будет направлена ??на населения как потребителя государственных услуг.  В соответствии с новыми подходами к национального планирования и бюджетирования деятельности государственных органов должны быть направлены на оказание государственных услуг, вытекающих из функций и полномочий государственных органов.  Для повышения эффективности государственных органов будет определяться правилами, руководящими принципами и организационных мер, направленных на повышение качества организации труда и управления в органах государственной власти, процессы и принятие решений, основанных на принципах прозрачности и подотчетности конкретных чиновников.  В связи с этим, необходимо увеличить использование информационных технологий, которая направлена ??на оптимизацию и автоматизацию функций государственной власти в предоставлении услуг населению и бизнесу, снижение административных барьеров и прямые контакты с населением и бизнес-правительственного агентства.  Увеличение количества услуг электронного правительства, предусмотренных на портале «электронного правительства» также является одним из ключевых инструментов для повышения качества государственных услуг, в связи с этим, социально значимые состояние государственных услуг будут переведены в электронный формат.  Эффективная мера должна быть установление контроля за соблюдением утвержденных стандартов и регламенты оказания государственных услуг.  Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 г. № 954 "О ежегодной оценке работы центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы" компетентный орган по делам государственной службы имеет право на оценку предоставления государственных услуг. |

|  |
| --- |
| Профессионализм системы государственной службы, основанной на принципах меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важным фактором в обеспечении конкурентоспособности государственного управления и предоставления качественных государственных услуг.  Для повышения качества государственных услуг и управления их предоставления необходимо внедрить эффективное внешнее управление, соответствующие изменения в законодательстве и определение уполномоченного государственного organa.chto потребует  Законодательство необходимо для обеспечения ответственности некачественных коммунальных услуг, а также нарушение стандартов и регламенты оказания государственных услуг.  Кроме того, на постоянной основе будет создана обратная связь с гражданами, чтобы оценить качество государственных услуг, в том числе с помощью вопросника, с прямым предоставления государственных услуг и опросов общественного мнения, направленного на определение степени удовлетворенности физических и юридических лиц обеспечения качества и доступность государственных услуг.  Развитие гражданской службы Республики Казахстан тесно связано с процессами трансформации в роли государства в годы независимости, формирование политической системы, экономики, общественных отношений, оптимизации системы государственного управления.  Для достижения целей и приоритетов независимой Республики Казахстан необходимо было создать эффективную систему отбора и продвижения кадров, обеспечить профессионализм и прозрачность государственного аппарата.  Начало институционализации современной системы государственной службы независимого Казахстана был Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона от 26 декабря 1995 г. № 2730 «О государственной службе», позволяя сохранить набора ключевого государственного управления и заложил основы для развития государственной службы в качестве важного института государства.  Указ разрешено регулировать отношения в государственной службе путем установления принципов государственной службы, иерархия государственных должностей, определить правовой статус и установить социальные гарантии государственных служащих, ввести ограничения по борьбе с коррупцией.  Следующей вехой в развитии государственной службы является Стратегия «Казахстан - 2030», определены в 1997 году в качестве долгосрочного приоритета национального развития профессионального формирования правительства.  Закон Республики Казахстан «О государственной службе» (далее - Закон), принятый в 1999 году, изложены новый, ответственный подход к фактическим потребностям формирования профессиональной и эффективной системы государственной службы и равномерных кадровой политики.  В настоящее время закон и соответствующие правовые акты, направленных на осуществление его, управлять получение, удержание и прекращение государственной службы.  Конституционное право на равный доступ к государственной службе реализуется путем введения обязательного конкурсного отбора, механизм которого закреплен в законе и других нормативных актов.  Введение конкурсного отбора на государственную службу призван определить, является ли утвержден кандидат квалификационным требованиям для административной государственной должности.  Таким образом, в соответствии с Законом конкурсном отборе для поступления в административной должности включает в себя компетентный орган теста гражданской службе на знание действующего законодательства о государственной службе, а также проведение конкурсной комиссии государственного органа собеседования с кандидатами.  Однако, основываясь на сложившейся нынешней практике конкурсного отбора, есть некоторое недоверие среди граждан в объективности конкурсных процедур при приеме на государственную службу.  Loading..  00:00% Р‘СѓС„С„РµСЂ  00:00 / 00:00  РљРѕРїРёСЂРѕРІР°С‚СЊ РІРёРґРµРѕ СЃСЃС‹Р»РєСѓ  РџСЂРѕРёРіСЂР°С‚СЊ / РћСЃС‚Р°РЅРѕРІРёС‚СЊ  Р’С‹РєР»СЋС‡РёС‚СЊ / Р’РєР»СЋС‡РёС‚СЊ Р·РІСѓРє  РЎРѕРѕР±С‰РёС‚СЊ Рѕ РїСЂРѕР±Р»РµРјРµ  РЇР·С‹Рє  Mox РїР»РµРµСЂ  В связи с этим, необходимо повысить конкурентоспособность процедуры отбора на государственную службу и повысить его прозрачность.  В настоящее время формируется система обучения государственных услуг, который включает в Академию государственного управления при Президенте Республики Казахстан, региональных учебных центров и обучения государственных служащих и других образовательной организации.  Ежегодно, в среднем на одну треть государственных служащих, обучающихся по переподготовки и повышения квалификации, что позволяет сроком на три года при условии, полностью обучения государственных служащих.  Наряду с этим в настоящее время возникла необходимость в модернизации системы управления качеством образовательного процесса и включения инновационных методов обучения в учебных программ для государственных служащих.  Система обучения государственных служащих должна быть направлена ??на развитие профессиональных знаний и навыков, имеющих практическое значение и отвечают цели и задачи государственного органа.  Кроме того, необходимо обеспечить эффективную координацию подготовки государственных служащих.  В соответствии с законом о государственной службе административных государственных служащих после трех лет пребывания подлежат сертификации, цель которого состоит в определении уровня их профессиональной подготовки, правовой культуры и способности работать с гражданами.  Процедура сертификации включает в себя представление государственного служащего рабочих характеристик непосредственного руководителя, отражая профессиональные и личные качества и результаты деятельности аттестуемого сотрудника.  Тем не менее, в настоящее время существует необходимость улучшить процедуру сертификации своей ориентации для оценки качества и результатов государственных служащих и обеспечить сертификацию итогах отношений и карьерного роста.  В настоящее время единая система оплаты труда работников в государственных органах, финансируемых за счет государственного бюджета и стоимости (бюджета) Национального Банка Республики Казахстан.  Эта система основана на коэффициент учитывает трудовой стаж и административно категории оккупированной государственные должности.  Бонусы порядка, финансовая помощь и установление надбавок к заработной плате работников государственных органов за счет средств государственного бюджета.  Несмотря на стабильность, зарплаты государственных служащих остается недостаточно конкурентоспособной по сравнению с частным сектором.  Таким образом, согласно статистике с 1 апреля 2011 года средняя заработная плата на государственной службе составляет 69 027 тенге, в то время как, для сравнения, средняя заработная плата в строительной отрасли составляет 101 500 тенге, горнодобывающей промышленности - 133309 тенге, Финансовая и страховая деятельность - 148 680 тенге.  Кроме того, отсутствие оценки эффективности государственного служащего приводит к слабой взаимосвязи между его трудового вклада и финансовой системы, карьере и моральной мотивации.  Работа государственных органов часто характеризуется неэффективной организации работы и отсутствие четкой системы социальной защиты государственных служащих, что приводит к оттоку профессионалов, в том числе зарубежного образования, частного сектора, а также приводит к восприятию государственная служба как недостаточно престижных мест для трудоустройства.  Снижение кадрового потенциала, чтобы обеспечить полное штатное расписание профессионализации государственных служащих, особенно на региональном уровне.  В системе государственной службы введен институт ответственного секретаря, основной задачей которого является сохранение преемственности в работе государственных органов при смене политических государственных служащих.  Тем не менее, в некоторых центральных органов исполнительной власти есть высокая текучесть менеджеров, что сказывается на эффективности государственной власти.  Кроме того, учитывая, что исполнительный секретарь является политическим назначение новых руководителей государственных органов, сопровождающихся изменением практики и исполнительной самих секретарей.  Законодательство Республики Казахстан о государственной службе носит ярко выраженный антикоррупционный характер.  Например, на государственной службе не может быть человек, который привлечен к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения, или лица, которое отказалось принять ограничения на государственной службе и законом.  Фиксированная процентная ставка на присяги государственными служащими и принятия письменных ограничений, связанных с наличием на государственной службе.  Действующий Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан определяет требования к моральным и нравственного развития и бизнеса, как государственного служащего.  Компетентный орган по делам государственной службы и его территориальными подразделениями в ходе проверок контролируется соблюдение действующего законодательства о государственной службе и антикоррупционного законодательства.  Тем не менее, результаты инспекций часто указывают на наличие работе государственных органов нарушений законодательства на доходы и на государственной службе.  Компетентный орган по делам государственной службы и его территориальными подразделениями на основе информационных выявленных нарушений дает рекомендации главы государственного органа об устранении нарушений и принятию мер против соответствующих должностных лиц, провел слушание отчетов государственных органов на дисциплинарных советов следовали рекомендациям.  Важно отметить, что отношение населения государственного аппарата в значительной степени за счет качества и доступности государственных услуг.  Современные стандарты оказания государственных услуг, установленных порядок предоставления государственных услуг, нормативно-обязательную силу для значений качества и доступности государственных услуг, порядок обжалования и контактную информацию, а также временных ограничений в предоставлении государственных услуг.  Тем не менее, в настоящее время в государственных органах наблюдаются факты неэффективного организационной и информационной поддержки в предоставлении государственных услуг, нарушение утвержденных стандартов оказания государственных услуг, что приводит к отсутствию удовлетворенности юридических и физических лиц качеством и доступностью государственных услуг .  Недостаточный уровень профессионализма государственных служащих и бюрократической волокиты и наличие административных барьеров в предоставлении общественных услуг оказывают негативное влияние на имидж государственной службы и являются основной причиной неудовлетворенности населения и хозяйственной деятельности органов государственной власти .  С учетом приведенных выше вопросов, вызывающих озабоченность сегодня необходимо обеспечить дальнейший прогресс в системе государственной службы и его реформы в тесной взаимосвязи с процессами модернизации государственного управления.  Таким образом, с учетом положений Плана Республики Казахстан по стратегическому развитию в формировании нового 2020 модели и профессионализации государственной службы Республики Казахстан будет направлена ??на обеспечение эффективного управления.  Меритократия (от лат Meritus - достойный и греческого слова kratos - мощность) .Основатель теории меритократии является британский социолог Митчел Янг. Он считал, что социальный прогресс зависит от сочетания мер силы и интеллекта. Использование человеческого потенциала, таланта зависит от успеха социального развития. Поэтому назначение меритократии он видел в интеллектуализации общественной жизни, выявление природные таланты личности. Американский политолог Д.Белл подчеркнул: "Принцип меритократии должны проникнуть на университеты, бизнес, правительства общество, которое не имеет своих лучших людей во главе своих ведущих учреждений, имеют социологический и моральный абсурд.».  Меритократической модель с ее девизом «каждому по его заслугам», направленных против несправедливого распределения политических ценностей, основанных на знакомство, облигации, наследование и т.д. В иерархической политической структуры общества и государства должны быть основаны на положениях, зависящая только от способностей и достижений конкретного человека.  Таким образом, чем выше положение в политической иерархии, наиболее умные и способные люди должны принять ее. Так очевидно и замечательный абстрактный меритократической модель сообщества людей политических трудно реализовать на практике.  С одной стороны, она опирается на высоком сознании, выбор структуры, профессионализм в политике простых людей, что является проблематичным и нереальным. С другой стороны, избиратели в избирательном процессе на высшие руководящие должности должны отдать свои голоса только наиболее способные и одаренные люди определяют как степень меры этих качеств тоже очень трудно.  Публикация в 1958 году сатирического очерка "Взлет меритократии: 1870-2033" ознаменовала рождение новой концепции в политической мысли - меритократии или "доска достойно. "Эта книга, написанная по-английски социолог и политик Майкл Янг в рукописи, якобы состоит в 2033, рассказывает историю превращения британского общества на рубеже XX-XXI веков. Вместо разделения классической класса, чему способствует место в социальной иерархии его присутствия на других ресурсах (социального происхождения, имущественного, соединений и т.д.), это новая социальная система, где сейчас только умение и интеллект определить социальный статус человека.  Правящий класс формируется не на основе компетенции, перестала устраивать Великобритании и в результате ряд реформ постепенно внедрялись системы государственного достойным -. меритократии достоинства (заслуг) мужчина, и это было определенно сочетание двух элементов разведки и вложение сил. |

https://studwood.ru/images/warn.gifЕсли Вы заметили ошибку в тексте выделите слово и нажмите Shift + Enter https://studwood.ru/images/warn.gif

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| [**< Предыдущая**](https://studwood.ru/664266/pravo/spetsifika_karernoy_gosudarstvennoy_sluzhby) |  | [**СОДЕРЖАНИЕ**](https://studwood.ru/664262/pravo/gosudarstvennaya_sluzhba_respubliki_kazahstan) |  | [**Следующ**](https://studwood.ru/664268/pravo/novaya_gosudarstvennaya_sluzhba_respublike_kazahstan) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | [**ая >**](https://studwood.ru/664268/pravo/novaya_gosudarstvennaya_sluzhba_respublike_kazahstan) | | |  | |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | |  | | | |
|  |

# Новая государственная служба в Республике Казахстан

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основа новой кадровой политики - принцип меритократии К органам общей компетенции относятся Правительство Республики Казахстан и местные исполнительные органы, составляющие единую систему исполнительных органов республики. Они определяют полномочия отраслевых органов управления, а также решают наиболее важные вопросы межотраслевого характера.  Правительство образуется Президентом Республики Казахстан в составе Премьер-министра, его заместителей, министров и иных должностных лиц республики. Предложения о структуре и составе Правительства вносятся Президенту Премьер-министром в 10-дневный срок после назначения Премьер-министра. Члены Правительства приносят присягу народу и Президенту.  Правительство осуществляет свои полномочия в пределах срока полномочий Президента и слагает свои полномочия перед вновь избранным Президентом республики. В этом случае, Правительство исполняет свои обязанности до утверждения нового состава Правительства.  За годы независимости нашего государства в соответствии с поступательным развитием страны по пути реформ, было принято две Конституции.  Конституция 1993 года, как считают отдельные ученые, носил компромиссный характер и был законом переходного периода. Как отмечает Президент РК недостатком Конституции 2003 г. была ее оторванность от «реальной социально - экономической и политической ситуации» , что совместно с другими обстоятельствами стало правовым препятствием на пути совершенствования государственного устройства, дальнейшего развития социально - экономических и политических реформ. Конституция 205 года более совершенна и способствует требованиям времени, соответствует экономическому развитию государства, служит дальнейшему совершенствованию государственности.  В ней отражена эволюция общественных отношений, смена экономических и политических ориентиров. Настоящая Конституция имеет неисчерпаемый потенциал о необходимости дальнейшего использования которую отменил в Послании народу Президентом РК Н.А. Назарбаевым. Принятая на всенародном референдуме конституция дала работающий двух палатный Парламент. государственный служба парламент избирательный  С принятием новой Конституции 1995 года в республике стала складываться и утверждаться новые принципы взаимодействия всех ветвей государственной власти. В Конституции РК закреплено положение о том, что государственная власть в республик осуществляется в соответствии с принципом ее разделения на законодательную, исполнительную и судебную ветви и взаимодействия их между собой с использованием системы сдержек и противовесов. Согласно этому принципу государственная власть понимается ни как единое целое, а как совокупность различных властных функции, осуществляемых независимо друг от друга различными государственными органами. Наряду с этим Конституция позволяет говорить и о действии таких самостоятельных властей, как президентская и конституционная, которые не могут быть сведены к другим ветвям власти.  С учетом территориальной организации государственной власти можно выделить центральную власть, которая распространяет свое действие на всю территорию страны, и местную власть, действие которой ограничено территорией соответствующих административно- территориальных образований. Принцип разделения властей в Конституции РК закреплен в статье 3 главы «Общие положения».  Он гласит: «Государственная власть в Республике едина, осуществляется на основе Конституции и законов в соответствии с принципом ее разделения на законодательную, исполнительную и судебную ветви и взаимодействия их между собой с использованием системы сдержек и противовесов» .  Указом Президента от 7 февраля 1992 года « О совершенствовании организации деятельности органов государственного управления в условиях экономической реформы» была закреплена единая система исполнительно- распорядительных органов от Президента до глав местных администрации установило вертикальную систему исполнительной власти.  В соответствии с принятой 28 октября 1993 года Верховным Советом первой Конституцией РК как независимого государства были сохранены местные представительные органы на местах, декларировалось их право принимать самостоятельные решения по вопросам своей компетенции.  Новая модель органов местного самоуправления была определена Законом РК от 10 декабря 1993 года «О местных представительных органов в РК». Исчезли такие понятия, как «органы государственной власти» на местном уровне, « исполнительные органы, формируемые Советами». Появились новые местные представительные органы - маслихаты, которые уже не формировали местные исполнительные органы. Глава местной администрации стал представителем Президента, а не местного населения.  Маслихаты - представительные органы - образовывались только на областном, городском и районном уровнях и уже не назывались органами местного самоуправления. Вместо понятия «местное самоуправление» вводилось понятие «собрание представителей» граждан поселка, аула, сельского округа, решения такого собрания в пределах полномочий стали обязательными для исполнения всеми гражданами территории. Закон сузил понятие «местное самоуправление» до уровня села.  Маслихаты хоть и являлись местными представительными органами, на самом деле стали государственными.  Компетенция маслихатов определена 6 статьей действующего с января 2001 года Закона РК «О местном государственном управлении в РК», и охватывает довольно широкий круг полномочий, от утверждения планов, экономических и социальных программ развития соответствующих территорий, местного бюджета, до генеральных планов застройки городов, поселков и аулов, расположенных на территории соответствующего района.  Сегодня практически все принимаемые постановления акиматов проходят утверждение или процедуру согласования с соответствующими маслихатами.  Казалось бы, главенствующая роль местных представительных органов по отношению к исполнительным, бесспорна. Однако реальной властью маслихаты не обладают. И это ощущают на местах не только депутаты, но и население.  Речь не идет о противостоянии между исполнительными и представительными органами. Но объективное положение депутатов маслихатов, которые в основной массе являются не освобожденными от своих прямых обязанностей, ставит их в затруднительное положение.  Представительные органы, осуществляя совместно с исполнительными местное государственное управление, могут ограниченно вписаться в систему местного самоуправления, утверждая бюджеты, планы и программы социально - экономического развития соответствующей территории, избирая главу и назначая руководителей областных ведомств. Самую прямую связь в будущем маслихаты должны иметь с избираемыми органами местного самоуправления в сельских, поселковых округах и в микрорайонах городов.  Особо следует выделить основополагающие принципы деятельности Республики Казахстан, закрепленные в Конституции: общественное согласие и политическая стабильность, экономическое развитие на благо всего народа, казахстанский патриотизм, решение наиболее важных вопросов государственной жизни демократическими методами, включая голосование на республиканском референдуме или в Парламенте. Далее, в разделе 2 Конституции "Человек и гражданин", руководящие идеи воплощаются в правах граждан участвовать в управлении делами государства, на равный доступ к государственной службе. Иначе говоря, в Конституции получили закрепление принципы, имеющие основополагающее значение для всего общества, они определяют социально-политическую сущность и содержание государственного управления.  Следующими важными категориями государственного управления с участием Парламента являются функции управления. Закрепленные в статье 16 Конституционного закона Республики Казахстан от 16 октября 1995г. № 2529 "О Парламенте Республики Казахстан и статусе его депутатов" (с последующими изменениями и дополнениями) предметы ведения высшего представительного органа страны свидетельствуют о том, что, с одной стороны, Парламент является органом общей компетенции, он вправе рассматривать любой вопрос, относящийся к указанным предметам ведения. С другой стороны, компетенция Парламента ограничивается решением только наиболее важных, ключевых, основополагающих проблем развития общества и государства, оставляя решение иных вопросов общественной и государственной жизни другим органам.  За годы независимости казахстанский народ стал свидетелем радикальных и необходимых изменений, затронуты все сферы жизни общества. Не стала исключением и политическая система, либерализация в нашей стране обусловлено объективными факторами, а вовсе не субъективным желанием субъективных кругов. Очередные задачи в этом направлении поставлены в послании Президента народу Казахстана.  Первым показателем правового государства является верховенство закона, его господство в общественной жизни должны регулироваться посредством законов, Конституция ориентирует законодательный орган на это обстоятельство. В соответствии с Конституцией Парламент Республики Казахстан «вправе издавать законы, которые регулируют важнейшие общественные отношения, устанавливают основополагающие принципы и нормы, касающиеся правосубъектности физических и юридических лиц, гражданских прав и свобод, основ организации и деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, государственной и воинской службы» и т.д.  Другим важным принципом правового государства является обязательность для всех государственных органов, должностных лиц требований законов. Законы исходят главным образом от государства, его органов. Следовательно, в первую очередь, само государство берет на себя обязательство соблюдать требования законов. Во всех случаях реализация восходит к государству, либо они обеспечивают применение законов, либо они применяют меры воздействия на нарушителей и т.д. Следовательно, принимая законы, государство не только берет обязательство выполнять требования законов, но и следит за всем ходом выполнения положений законов всеми субъектами.  Важным принципом правового государства является неуклонное соблюдение законов гражданами. Для этого необходимо знать законы, другие нормативные правовые акты, устанавливающие права, свободы и обязанности граждан. Для того, чтобы обеспечить знание законов, Конституция предусматривает официальную публикацию законов, всех нормативных правовых актов, касающихся прав, свобод и обязанностей граждан. Печатание является обязательным условием их применения - это конституционное положение имеет большое значение в правовом просвещении граждан, поскольку они имеют возможность знакомиться с нормативными правовыми актами, касающимися их прав, свобод и обязанностей  Другим важным условием выполнения гражданами положений законов является формирование их правосознания. Этому вопросу не удалялось должного внимания. Коренное изменение отношения государства к вопросам правового просвещения населения началось с постановления Президента Республики Казахстан от 21 июня 1995 года «О мерах по осуществлению правового всеобщего обучения» в стране. Это - акт большого политического значения, в его основе лежит идея обеспечения формирования правового государства. В нем предусматривается обучение правовым и нравственным нормам с дошкольного возраста. Правовым обучением охватываются граждане всех возрастов и всех слоев, независимо от сферы обучения, работы и служебного положения вплоть до министров. И законопослушные граждане, и безупречно исполняющие законы государственные служащие, и нарушители законов формируются с детского возраста.  Если Правительство в целом или отдельные члены Правительства считают невозможным дальнейшее осуществление возложенных на них функций, то они вправе заявить Президенту о своей отставке. В этом случае, Правительство заявляет о своей отставке при выражении Парламентом вотума недоверия большинством в две трети голосов от общего числа депутатов каждой из палат, или по инициативе не менее одной пятой от общего числа депутатов Парламента, либо в связи с принятием внесенного Правительством проекта закона, и Премьер-министр поставит на совместном заседании палат Парламента вопрос о доверии Правительству. Согласно Конституции , голосование по этому вопросу проводится не ранее, чем через 48 часов с момента постановки вопроса о доверии. Если предложение о вотуме недоверия не наберет установленного Конституцией необходимого числа голосов, проект закона считается принятым без голосования. Однако Правительство не может пользоваться этим правом более двух*,* раз в год. Президент в 10-дневный срок рассматривает вопрос о принятии или отклонении отставки.  Принятие отставки означает прекращение полномочий Правительства либо его члена (членов). Принятие отставки Премьер-министра означает прекращение полномочий всего Правительства. В случае отклонения отставки Правительства или его члена, Президент поручает Правительству (или его члену) дальнейшее осуществление его обязанностей. Наряду с этим, Президент вправе, по собственной инициативе, принять решение о прекращении полномочий Правительства и освободить от должности любого его члена. При этом, освобождение от должности Премьер-министра означает прекращение полномочий всего Правительства.  Премьер-министр, в течение месяца, после своего назначения на данную должность представляет Парламенту доклад о Программе Правительства. В случае отклонения Программы Правительства, Премьер-министру дается право, в течение двух месяцев, представить Парламенту повторный доклад о Программе. Повторное отклонение Программы Правительства возможно только большинством в две трети от общего числа депутатов каждой из палат Парламента и означает выражение вотума недоверия. Отсутствие такого большинства означает одобрение Программы Правительства.  Уровень профессионализма является ключевым должностным лицом эффективности правительства. Выбор и расстановка, обеспечивают оптимальную выгоду для организации, которая является хорошее соотношение мотивов и стимулов для достижения этих целей. Государственная служба является публичная сфера деятельности с заранее определенными правилами и правилами, установленными в Кодексе государства.  Нынешняя ситуация и новая модель государственной службы в Республике Казахстан, представляют особый интерес для науки и практики, а именно внутренние процессы кадровых в сфере государственного управления от качества жизни для всех. Рассмотрение проблемы карьеры государственных служащих из этого угла актуальны и практическая значимость для правительства.  **Современная модель государственной службы Республики Казахстан основывается на принципах меритократии - это система на основе заслуг государственного служащего, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важным фактором в обеспечении конкурентоспособности государственного управления и предоставления качество коммунальных услуг, который включает в себя такие элементы,**   * \* конкурсный отбор для поступления и продвижения государственной службе; * \* кадровый резерв государственной службы; * \* инфраструктура обучения, которая включает в региональных учебных центров и обучения государственных служащих; * \* Сертификация сотрудников; * \* правовая и социальная защита государственных служащих; * \* единый сотрудники система оплаты труда государственных; * \* поощрение государственных служащих достичь эффективных результатов в своей деятельности, коррекции деятельности тех, чьи результаты не в полной мере удовлетворительными и увольнения сотрудников, результаты, виды деятельности, которые не являются удовлетворительными; * \* формирование этики и образа государственных служащих. [3]   Роль государственной службы в формировании новой казахской государственности, обеспечивает реализацию основных функций государства. Его реализация предполагает в первую очередь модернизировать концепцию «государственной службы», который должен быть синонимом "услуг нации (общества)» и средней ориентации населения как потребителя государственных услуг.  Новая модель государственной службы Республики Казахстан останется смешанной, в том числе элементов карьеры и позиционных моделей государственной службы. Где граждане поступают на государственную службу на открытом конкурсной основе, и на государственной службе административные государственные служащие могут быть назначены на другие должности, по горизонтали и вертикали без тендера с целью передачи, если они отвечают квалификационным требованиям позиции.  **Новая модель государственной службы построена в следующем порядке:**   * 1. Разделение государственных служащих на политических "назначенцев, менеджеров и профессиональных" исполнителей. * 2. Принятие на государственную службу на конкурсной основе, позволяет выбрать на государственную службу квалифицированных и компетентных специалистов и снизить возможности для патронажной системы отбора и продвижения кадров. Основой конкурса был компьютерный тест на знание закона; * 3. Установление квалификационных требований к каждой административной должности, которая служит в качестве эффективного инструмента обеспечения о назначении на должность граждан, соответствующего образования и опыта и является своего рода стандартом качества государственной службы. * 4. Проведение компьютерное тестирование на знание законодательства с аттестации государственных служащих.   Тем не менее, новая модель государственной службы четко прослеживается вертикальная кабинет: политические государственные служащие, административную и исполнительный орган жилья административную государственную службу.  Таким образом для того, чтобы последовательно и систематически реализации государственной политики, по инициативе Главы государства Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева, новой модели управления государственной службы была разделена на два основных корпуса: "корпус А" и "корпус Б ". В корпус "А" вошли представители высшей административной службы - исполнительные секретари, руководители государственных холдингов, национальных компаний, корпус "Б" были руководители ключевых департаментов исполнительных органов, председатели комитетов, мэров районов и городов. Таким образом, представители строительство "B" являются так называемые кадровый резерв корпуса "А", и в присутствии четких и конкретных стимулов честной службы и продвижения по службе будет для них конкурентная среда.  Этот механизм позволяет профессионально обученный персонал, которые не являются государственными служащими, но руководящих должностях в государственном и частном секторе для участия в конкурсе на включение в кадровый резерв корпуса «А». Главную роль в профессиональном развитии сотрудников тела "" будут играть в Национальной школе государственной политики, призванной обеспечить подготовку национальной управленческой элиты.  Для государственных служащих, местных исполнительных органов по повышению уровня профессионализма персонала на региональном уровне будет выделена квота на обучение выпускников в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Важно отметить, что академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан сделает один методическое, образовательное, научное и центр подготовки персонала для государственных служащих.  Разделение административных должностных лиц, действующих на исполнительного органа управления будет осуществляться по официальным критериям (по должности, которые в настоящее время занимает государственного служащего).  В корпусе "Б" административной службой государственной войдут правительственные чиновники, занимающие руководящие должности (позиции, которые не связаны с прецедентным "А").  Главной задачей государственных служащих корпуса «Б» станет реализация государственной политики (осуществляющих деятельность) в соответствии с настройками органа управления государственным служащим "А".  С учетом передовой практики нынешних позиций Реестр административных государственных служащих категорий для сообщений административного органа "A" и исполнительного органа "B" административным категориям государственной службы будут установлены  Представляем новую модель государственной службы необходимо для ситуации в государственных органах Республики Казахстан.  В «новой модели» не только устанавливают цели и задачи по улучшению профессиональной деятельности государственной службы, но и осветил основные проблемы в органах управления. Отсутствие прозрачности и отсутствия объективности конкурсного отбора для приема на государственную службу, отсутствие оценки качества отношения уровня заработной платы государственных служащих и карьерного роста наиболее актуальны в списке основных проблем.  Введение Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан отметил заместитель руководителя Агентства по делам государственной службы Павлодарской области Ибрагимов А.С. отметил, что частые изменения в правительственных учреждений, например, Акимов и разрыв приводит к увеличению коррупции и бюрократии.  На сегодняшний день проблема заключается в слабости механизма по борьбе с коррупцией, а также несоблюдение профессиональной этики и низким уровнем корпоративной культуры. Он также подчеркнул, что в результате нынешней ситуации в правительстве есть низкий уровень общественного доверия к государству, еще больше - неудовлетворенность работой государственного аппарата, что в конечном итоге приводит к низкой образа государственного служащего.  Важно также, что суть концепции является реформирование кадровой политики и внедрения управления человеческим капиталом в органах государственной власти, а также повышение качества предоставления государственных услуг. Все это, в свою очередь, предполагает наличие позитивного имиджа государственного служащего, высокий уровень корпоративной культуры и этических властей поведения.  Новый набор административной реформы в направлении Казахстана, направленной на дальнейшее повышение эффективности государственных учреждений. Достижение этой цели будет зависеть в основном от качества специалистов, мотивации и внутренней целостности государственной службы и местных исполнительных органов. Негативные тенденции в коррупции и непрофессионализма должен быть отброшен. Достижение этой цели будет направлена ??работа с кадрами. | | |
|  |  |  |

|  |
| --- |
|  |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | |  | | | |  | |  | | |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | |  | [©](https://studwood.ru/.html) Учебные материалы онлайн (info{aт}studwood.ru) © 2017 - 201 | |

# Государственная служба на современном этапе развития

**За годы независимости Казахстан стал полноправным членом мирового сообщества, чьи инициативы практически всегда получали широкую поддержку и осуществлялись на практике.**

«Мы будем и дальше идти по пути совершенствования казахстанской модели политического и государственного устройства, сочетая общепризнанные закономерности демократического развития и традиции нашего общества … Правительство должно ускоренными темпами реализовать предусмотренные административной реформой меры по развитию системы государственного управления Казахстана на принципах результативности, прозрачности и подотчетности обществу, с учетом лучшего международного опыта… Главной целью административной реформы должно стать повышение эффективности и результативности работы управленческого аппарата, чтобы чиновники служили народу, как следует»,- отметил Глава государства.

**Государство, являясь особой организацией публичной политической власти, имеет свои задачи и функции. Эти задачи и функции реализуются посредством конкретных действий личного состава, находящегося на службе у государства - государственных служащих.**

В стратегии развития страны до 2030 года Президент Республики Казахстан Н.А.Назарбаев определил основные направления совершенствования государственной службы. В этой связи возникла необходимость в создании эффективной стабильной правовой системы, регулирующей отношения в сфере государственной службы.

**В Казахстане, в соответствии с программой Главы государства, направленной на демократизацию страны и повышения эффективности государственного аппарата, был сделан выбор в пользу построения государственной службы, основанной на вышеназванных принципах.**

Практика государственного строительства в Республике Казахстан ставит ряд новых задач в деле становления и формирования новой системы государственной службы. Фактически полностью обновлено законодательство о государственной службе и происходит формирование новой системы подбора и расстановки кадров в сфере государственной службы.

Государство должны олицетворять достойные представители государственной службы: компетентные, честные, уважающие и исполняющие закон служащие, способные откликнуться на нужды людей. Любые демократические преобразования обречены на неудачу, если не будет создан компетентный, профессиональный аппарат государственной власти. В этой связи важной задачей является правильный подбор и расстановка кадрового состава государственного аппарата.

Статьей 1 Закона РК «О государственной службе» определено понятие государственного служащего: «это гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального банка Республики Казахстан должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства».

**Из указанной нормы закона можно выделить три признака, характеризующих государственного служащего:**

1) это должен быть гражданин Республики Казахстан, занимающий должность в государственном органе. Следует отметить, что ранее действовавшим Указом Президента Республики Казахстан, имеющего силу закона, от 29 декабря 1995г. «О государственной службе» в определенных случаях допускалась возможность принятия на государственную службу иностранных граждан и лиц без гражданства. Законом РК такая возможность не предусматривается;

2) его функциональные обязанности должны быть обусловлены осуществлением полномочий в целях реализации задач и функций государства. То есть определенные лица, хотя и работающие непосредственно в государственных органах, но деятельность которых связана с техническим обслуживанием государственных органов и обеспечением их функционирования, согласно ст.4 указанного Закона к государственным служащим не относятся. Аналогичное «разделение» сотрудников государственных органов на государственных служащих и технический персонал было предусмотрено и Указом Президента РК «О государственной службе» (ст.7);

3) оплата его труда должна производиться из средств республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального банка Республики Казахстан.

**Государственный служащий должен обладать определенной должностью, в силу которой он исполняет возложенные на него обязанности, определяемые должностной инструкцией. В свою очередь должностная инструкция есть организационно-распорядительный документ, определяющий конкретный перечень должностных обязанностей работника, занимающего определенную должность.**

В структуре государственного аппарата государственные должности неоднозначны с точки зрения их правового статуса, что является основанием для их классификации. Классификация должностей государственных служащих исходит из признания деления их на политические и административные должности, где последние подразделяются на категории.

Понятие должностного лица дается в ст.1 Закона РК **«О государственной службе»,** в соответствии с которой должностное лицо есть лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные функции или административно-хозяйственные функции в государственных органах.

**Функции представительной власти осуществляются во всех ветвях власти – законодательной, исполнительной и судебной, как на республиканском уровне, так и на уровне местного самоуправления.** Представителями власти в сфере законодательной власти являются депутаты мажилиса и сенаторы сената парламента, а также депутаты маслихатов. Представителями власти в сфере исполнительной власти являются члены правительства РК, руководители органов местного самоуправления, а также должностные лица правоохранительных и контролирующих органов – сотрудники МВД, КНБ, прокуратуры таможенной налоговой службы, пограничники и подобные им лица. В сфере судебной власти представителями власти являются судьи судов всех уровней. Лицами, осуществляющими функции представителя власти по специальному полномочию, являются различные общественные инспектора, ревизоры, контролеры, привлекаемые к осуществлению властных полномочий, имеющие юридическое значение на определенный период.

**Под организационно-распорядительными обязанностями следует понимать функции, связанные с непосредственным управлением людьми, по осуществлению руководства коллективом, участком работы, служебной или производственной деятельности других работников, организацию труда подчиненных, поддержание государственной дисциплины в государственных органах, в Вооруженных силах РК или ином воинском формировании РК. К этой категории должностных лиц относятся: руководители министерств, ведомств, их заместители, руководители структурных подразделений государственных органов.**

Под административно-хозяйственными обязанностями следует понимать функции, связанные с непосредственным распоряжением и управлением государственным имуществом, его хранением, организацией отгрузки, получением и отпуском материальных ценностей и контролем за этим. Это могут быть начальники финансовых снабженческих отделов и служб, заведующие складами, государственными магазинами, руководители структурных подразделений – отделов, филиалов и т.п.

Под специальным полномочием следует понимать поручение лицу, не занимающему штатной должности, выполнение определенных организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей либо функций представителей власти. Это может быть оформлено специальным правовым актом (приказом, трудовым соглашением, доверенностью или решением коллектива трудящихся, общественной организацией) или на основании устного распоряжения.

Не являются должностными лицами те государственные служащие, которые выполняют сугубо профессиональные или вспомогательно-технические обязанности в государственных органах.

**Должностные обязанности последних сводятся к созданию условий для осуществления полномочий государственных органов, их служебная деятельность заключается в анализе, контроле, планировании, учете, подготовке документов, совершении различных организационных действий, технических мероприятий и т.п., то есть имеет, хотя и важный, но все же вспомогательный характер.**

**Закон РК от 23 июля 1999г. «О государственной службе» впервые в истории государственной службы Казахстана ввел классификацию государственных служащих на два вида:**

а) административный государственный служащий;

б) политический государственный служащий.

Административный госслужащий – это государственный служащий, не входящий в состав политических государственных служащих, осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе. В свою очередь, политическим государственным служащим является государственный служащий, назначение (избрание), освобождение и деятельность которого носит политико-определяющий характер и который несет ответственность за реализацию политический целей и задач (ч.ч. 1,9 ст.1 Закона РК «О государственной службе»).

**Из вышеизложенного вытекает, что отличительными чертами административного госслужащего, согласно которым можно провести дифференциацию понятия «политический госслужащий», служат следующие:**

1. Административный госслужащий не входит в состав политических госслужащих;

2. Осуществление им должностных полномочий производится на профессиональной основе;

3. Назначение (избрание), освобождение и деятельность административного госслужащего не носит политико-определяющий характер;

4. Он не несет ответственность за реализацию политических целей и задач.

**Таким образом, видно, что политического госслужащего характеризует деятельность, носящая политическую направленность.**

Государственные служащие, работая в аппарате госорганов и реализуя законы и политические программы, не столько формируют, сколько проводят в уже выработанный политический курс.

Статья 7 Закона РК «**О государственной службе**» устанавливает политические должности, занимаемые государственными служащими. В социологической литературе принято считать, что политическая должность – это особое правовое установление, посредством которого осуществляется реализация функций, полномочий, прав и обязанностей высших должностных лиц государства. На эти должности либо избираются (нередко всеобщим и прямым голосованием), либо назначаются законодательными выборными коллегиями или высшими должностными лицами государства с последующим утверждением законодательным органом.

Политические должности – это особый и специфический круг государственных должностей, требования к которым формируются в процессе избирательных кампаний, либо устанавливаются выборными властвующими коллегиями (парламентами) или персонально теми лицами, которые наделены правом назначения на политические посты (Президент, Председатель правительства).

**В соответствии с действующим законодательством РК о государственной службе к политическим должностям отнесены должности, занимаемые политическими государственными служащими:**

1. Назначаемые Президентом РК, их заместители;

2. Назначаемые и избираемые палатами Парламента РК Председателями палат Парламента, их заместители;

3. Возглавляющие (руководители) центральных исполнительных органов и ведомств, их заместители.

**Правовое положение человека и гражданина в демократическом обществе характеризуется совокупностью прав, свобод и обязанностей физических лиц, закрепленных нормами права и юридических гарантий их реализации. Основные права, свободы и обязанности человека и гражданина определены Конституцией Республики Казахстан и рядом других нормативных правовых актов.**

**Права и обязанности государственных служащих** - это особый вид установленных и гарантированных государством мер должного и возможного их поведения в области государственно-служебных отношений. При этом следует различать, во-первых, должностные права и обязанности, которые определяют полномочия по конкретной должности, и, **во-вторых**, общие права и обязанности, установленные для всех государственных служащих независимо от замещаемых ими государственных должностей, которые определены в Законе РК **«О государственной службе».**

**По мере становления в Казахстане новой государственности роль и значение государственной службы как публично-правового института, призванного обеспечить социально-экономические и политические преобразования в стране, постоянно возрастают.** Речь идет о том, чтобы повысить качественный потенциал государственной службы республики, обеспечить реализацию общей стратегии и координацию практической деятельности государственных органов по работе с кадрами, осуществлять государственную кадровую политику в стране на основе единых методологических подходов.

**В «Стратегии «Казахстан-2030**» на новом этапе развития Казахстана» были определены 30 важнейших направлений нашей внутренней и внешней политики и основные идеи реформирования государственной службы и кадровой политики. В этом важном политическом документе установлены приоритетные направления и последовательный курс государства по формированию корпуса нового поколения государственных служащих, по установлению требований к их уровню квалификации, подбору, рациональному использованию и обучению с учетом потребности в них государственного аппарата в современный период и на перспективу.

**Реформа должна быть направлена на создание для Казахстана эффективной, современной государственной службы и структуры управления, которая была бы оптимальной для рыночной экономики.**

Уже сейчас становится очевидным, что имеется необходимость в создании общих основ и принципов организации всех видов государственной службы независимо от разделения единой государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви. **В этом направлении первостепенное значение приобретают вопросы квалификационных характеристик соответствующих должностей, процедур подбора, расстановки и рационального использования кадров, механизма стимулирования труда и социально-правовой защищенности государственных служащих, разработки программ обучения кадров, адекватных потребностям практики государственной службы; сдерживания роста численности кадрового состава государственных органов; обеспечения стабильности кадров государственного аппарата и порядка их продвижения по службе; обеспечения объективной оценки профессиональных способностей и результатов труда государственных служащих и т.д.**

В заключение следует подчеркнуть, что реформа государственной службы в Республике Казахстан должна быть направлена на формирование кадрового потенциала, адаптированного к новым экономическим условиям, способного на качественном новом уровне обеспечить реализацию внутренней и внешней политики государства; на переход к карьерной модели государственной службы с тем, чтобы обеспечить профессионализм и стабильность кадрового состава государственной службы; на введение открытых и гласных процедур отбора и продвижения государственных служащих в соответствии с их деловыми качествами; на постоянное повышение квалификации кадров и обеспечение их социально-правовой защищенности. **При этом государственные служащие, отвечая всем требованиям к их профессиональной подготовке, призваны превратиться из хозяина в слугу общества. По этому поводу Президент страны в своем Послании народу Казахстана «Казахстан – 2030» подчеркнул, что «чиновник новой генерации – это слуга нации, патриотичный и справедливый, преданный своему делу и профессиональный». Именно это ожидает общество от современной государственной службы.**

Достижение тех высоких целей, которые государство перед собой поставило, потребует дополнительной мобилизации усилий и во многом нового, неординарного отношения и подходов к делу со стороны всех органов и институтов власти, делового, научного и экспертного сообществ.

**И самое главное, процесс комплексной модернизации должен происходить в интересах и с непосредственным участием всего населения страны, всех слоев и институтов общества.**