

**Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігінің 2017–2021 жылдарға арналған
СТРАТЕГИЯЛЫҚ ЖОСПАРЫ**

Астана, 2018 жыл

1-бөлім. Миссия және пайым

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (бұдан әрі – Агенттік) миссиясы: мемлекеттік қызмет, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және мемлекеттік қызметтер көрсету салаларында бірыңғай мемлекеттік саясатты іске асыру.

Агенттіктің пайымы:

Экономикалық бағдарламаларды сапалы жүзеге асыруды және мемлекеттік қызметтер ұсынуды қамтамасыз ететін кәсіби мемлекеттік аппарат.

Мемлекеттік аппараттың қызметінде сыбайлас жемқорлықтың көрініс табуы жағдайларын барынша азайту арқылы азаматтардың, қоғам мен мемлекеттің құқықтарын және заңды мүдделерін сенімді қорғау.

2-бөлім. Ағымдық жағдайды талдау

1-стратегиялық бағыт. Кәсіби мемлекеттік қызмет жүйесін қалыптастыру.

1.1) мемлекеттік қызмет жүйесін дамытудың негізгі параметрлері.

Мемлекеттік қызметке кірудің тиімді және ашық тетіктерін енгізу арқылы мемлекеттік аппараттың кәсібилілігі мен тиімділігін арттыруға, бағалау жүйесі мен мансаптық жоспарлауға, «А» басқару корпусын құру, сондай-ақ кадр қызметінің рөлін арттыруға, мемлекеттік қызметкерлерді мадақтау мен ынталандыру шараларын жетілдіруге, қызметтік этика мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға бағытталған Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа концепциясы бекітілген. Қойылған тапсырмаларды орындау үшін 2012 жылғы 14 желтоқсанда «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға қажетті өзгерістер мен толықтырулар енгізілді.

«Қазақстан–2050»: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Стратегиясында мемлекеттік аппараттың кәсібилігін арттыру бойынша міндеттердің өзектілігін тағы бір рет дәлелдейді. Стратегия – 2050 халыққа және мемлекетке қызмет ету барлығынан жоғары тұратын кәсіби мемлекеттік аппаратты құру қажеттілігін белгілейді.

Заңмен алғашқы кезекте мемлекеттік аппаратты үш топқа: мемлекеттік саяси қызметшілер – саяси мемлекеттік қызметкерлер; «А» басқарушылық корпусы; «Б» атқарушылық корпусына сыныптау мәселелерін нормативтік регламенттеу арқылы мемлекеттік қызмет жүйесіндегі саяси тағайындаулардың рөлі мен мемлекеттік аппаратта тұрақты негізде кәсіби жұмыс істейтіндер арасындағы теңгерім мәселесі шешілді.

Алғаш рет заңнамада басқа құрылымдық бөлімшелерден ұйымдық дербес персоналды басқару қызметтерін (кадр қызметтерін) құру көзделді. Олардың үлгілік ережелері бекітілді. Облыстарда, аудандарда және қалаларда персоналды басқарудың бірыңғай қызметтерін құру мүмкіндігі бар.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі тәсілдер жетілдірілді. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында (бұдан әрі - Академия), сондай-ақ оның филиалдарында жүзеге асырылады. Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның жанындағы оқытуды жүйелік басқаруды қамтамасыз ету үшін мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін арттыру мен ұйымдастырушылық дайындығы жетілдіру жөнінде Үйлестіру кеңесі, ал Академия жанынан – Академиялық кеңес құрылды. Бұдан өзге, «А» және «Б» корпустарын оқыту процестерін қалыптастытуға қатысты тәсілдер сараланды.

Мемлекеттік аппараттың одан әрі кәсіби біліктілігін арттыру «100 нақты қадам» Ұлт жоспарының және Қазақстан Республикасы Президентінің бес институционалдық реформасының бірінші бағытына сәйкес іске асырылады.

Осы бастамаларды іске асыру үшін 2015 жылдың 23 қарашасында «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа Заң қабылданды.

Заң ашық конкурстық іріктеуді қамтамасыз етуге, біліктілік негізінде мансаптық жылжытуға, нәтижелер бойынша еңбекақы төлеуді белгілеуге барынша көп бағытталды.

Мемлекеттік қызметке алғаш рет кіру үш кезеңдік конкурстық іріктеу: тестілеу, біліктілігін (тиімді жұмыс үшін қажетті білім, білік, дағдылар) қоса алғанда, жеке қасиеттерін бағалау және мемлекеттік органдағы әңгімелесу негізінде төменгі лауазымға жүзеге асырылады.

Бірінші кезеңде конкурс мемлекеттік органның қызметшілері арасында өткізіледі. Лайықты кандидат болмаған жағдайда іріктеу барық мемлекеттік қызметшілер арасында өткізіледі. Егер осы ортадан үздігін таңдау мүмкін емес болса, азаматтар (жеке квазимемлекеттік сектор) арасында жалпы конкурс жарияланады.

Конкурстан сәтті өткендер үшін тәлімгерлерді бекіте отырып, 3 айдан 6 айға дейін сынақ мерзімі (3+3 формуласы бойынша үш айдан соң сынақтан өтетін адамның сәйкестігін тексеру) белгіленді. Қызметші сынақтан өтпеген жағдайда Агенттікпен келісе отырып жұмыстан босатылуға жатады.

Жаңа Заң қолданысқа енгеннен бастап ауысу мүмкіндігі мемлекеттік қызметшілердің 97% үшін алынып тасталды (саяси мемлекеттік қызметшілерді, «А» корпусының және «Б» корпусының «А» және «В» санаттарын қоспағанда).

2014 жылы 4801 тағайындаулар ауысу тәртібімен жүзеге асырылды немесе 29%, 2015 жылы – 6454 немесе 36%. 2016 жылдың қорытындысы бойынша ауысу тәртібімен 358 мемлекеттік қызметші ауысу тәртібімен тағайындалды, яғни өткен жылмен салыстырғанда 18 есе аз, 2017 жылдың қорытындысымен ауысу тәртібімен – 374 немесе барлық тағайындаулардан 1,7%.

Сондай-ақ мансаптық модельді енгізу шеңберінде «Б» корпусының кадрлық резерві институты таратылды. Сонымен бірге 2016 жылдың 1 қаңтарына дейін резервке қабылданған азаматтардың әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз ету мақсатында оларды резервте болу мерзімі өткенге дейін лауазымға тағайындау мүмкіндігі (2017 жылдың 1 қаңтарына дейін) заңнамалық тұрғыда қарастырылған болатын.

Осылайша, енгізілген мансаптық модельдің шеңберінде заңды түрде аударым тәртібіндегі тағайындаулар барынша азайтылды және конкурстың ролі күшейді. Жаңа модель мемлекеттік қызметке кірудің ашық бәсекелестік пен іріктеу ашықтығы қағидасына сәйкес мүмкіндігін жоғарылатты және «командалық ауысулар» мүмкіндіктерін барынша азайтты.

Жалпы, мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі құзыреттілік пен конкурстық тәсіл қағидасын енгізу бос орындарға сапалы кандидаттарды іріктеуді, олардың кәсіби дамуының практикалық бағыттылығы мен мемлекеттік қызметтегі меритократияның нығаюын қамтамасыз етеді.

Конкурстық үрдістерді жетілдіру үшін, мемлекеттік қызметке кандидаттарды іріктеудің ашықтығын арттыруға бағытталған процестер жетілдірілді және оның институттары заңды түрде енгізілді. Атап айтқанда,

- мемлекеттік органдарда кадрларды іріктеу бойынша конкурстар өткізу кезінде бақылаушылар мен сарапшылар институты;

- барлық вакансиялар туралы ақпаратты интернет-ресурстарда орналастыру талабы;

- конкурстарды өткізу кезінде әңгімелесуге жіберілген кандидаттар тізімін интернет-ресурстарда және баршаға көрінетіндей жерде орналастыру талабы енгізілді.

Жоғарыда аталған тетіктермен қатар, мемлекеттік қызметтің жаңа моделін жетілдіруге бағытталған шаралар заңды түрде анықталған.

Мысалы, шетелдік менеджерлерді тарту мүмкіндігі туылды. Олар Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадрлық саясат жөніндегі Ұлттық комиссияның (бұдан әрі – Ұлттық комиссия) шешімі бойынша келісім-шарт негізінде жалданады және арнайы тексеруден өтеді.

«А» және «Б» корпустарының әкімшілік лауазымдарына бұрынғы депутаттардың, саяси қызметшілердің, судьялардың орналасу тәртібі жеңілдетілді. Бұл үшін Ұлттық комиссияның шешім қабылдауы ғана талап етіледі.

«Б» корпусының басшылық лауазымдарын тұрғын үймен қамтамасыз ете отырып, горизонталь бойынша да, вертикаль бойынша да ротациялау институты енгізілді. «Б» корпусының қызметшілерін ротациялау рокировка нысанында (яғни екі қызметші арасындағы бір уақытта ауысу) және тек мемлекеттік орган жүйесі ішінде өткізіледі. Бұл институт мемлекеттік қызметшілердің қосымша біліктілікті игеруіне мүмкіндік бере отырып, олардың «кәсіби дүниетанымын» кеңейтеді және сыбайлас жемқорлық профилактикасының тиімді құралдарының бірі болып табылады.

Аттестаттауға қатысты тәсілдер қайта қаралды, оған сәйкес аттестаттау тәртібін, мерзімдерін және аттестаттауға жататын қызметшілерді Мемлекет басшысы айқындайды.

Осылайша, ««Б» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің аттестаттауын өткізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 30 желтоқсандағы №404 Жарлығымен аттестация жүргізу ережесі бекітілді.

Аталған Жарлықтың орындау үшін 2017 жылдың бірінші жартыжылдығында «Б» корпусының 65 724 қызметкеріне аттестация жүргізілді.

Жалпы, сұхбаттардың нәтижесі бойынша 4 770 (7,3%) адам көтермелеуге ұсынылды, 60 090 (91,4%) лауазымдарына сәйкес, 725 (1,1%) лауазымдарын төмендетуге, 139 (0,2%) жұмыстан босатылуға ұсынылды

Басқа жаңа бастама құқық қорғау органдарына түскен азаматтарды тестілеу мен Агенттікте жеке қасиеттерін тексеру болып табылады.

Қызметтік әдепті сақтау бойынша мемлекеттік қызметшілерге қойылатын негізгі құраушы талаптар белгіленді. Ұлт жоспары – 100 нақты кадамның 12-кадамын жүзеге асыру мақсатында (жаңа Әдеп қағидаларды енгізу) «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа заңында қызметтік әдеп сұрағына жеке тарау арналған (7-тарау), Мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі Президенттің №153 2015 жылғы 29 желтоқсандағы жарлығымен бекітілген, ол жерде этикалық мінез-құлық критерийлері бекітілді. Бұл мәселелерді үйлестіру әдеп жөніндегі уәкілге жүктелді.

Әдеп кодексімен қызметтік қатынастардағы мінез-құлық, қызметтен тыс уақыттағы мінез-құлық стандарттары және көпшілік алдында сөйлеумен байланысты мінез-құлық стандарттары анықталған. Қызметтік әдепті бұзғаны үшін Заңмен сәйкес тәртіптік жауапкершілік қарастырылған.

Әдеп жөніндегі уәкіл лауазымы орталық мемлекеттік органдарда (құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарды қоспағанда), облыстар, Астана және Алматы қалалары әкімдерінің аппараттарында енгізілген. Оларға әдеп құқық бұзушылықтарды алдын алу және мемлекеттік қызметшілерімен қызметтік әдеп нормаларын сақтауын бақылау жүктелген.

Әдеп жөніндегі Уәкілдің институтын нығайтуы мемлекеттік органдарға халықтың сенімінің өсуіне, мемлекеттік қызметте өзара қатынастардың мәдениетінің қалыптастыруына, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың және қызметтік әдеп нормаларын бұзуының алдын алуға алып келеді.

Сонымен қатар, жазадан әдеп бұзушылықтардың алдын алуына мәнерін бұру мақсатында Агенттіктің тәртіптік кеңестер аумақтық деңгейде Әдеп жөніндегі кеңесіне қайта құрылған. Оның құрамына қоғамдық ұйымдардың, бұқаралық ақпарат құралдарының, үкіметтік емес ұйымдардың өкілдері, мемлекеттік органдардың басшылары, депутаттар және қоғамның сеніммен пайдаланған және мол тәжірибемен иемденген басқа абыройлы тұлғалар кірген.

Сонымен қатар, Әдеп жөніндегі кеңестер тәртіптік істер қаралуы мен сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау қорытындыларын қарау, заңнаманы бұзушылықтардың профилактикасы бойынша мәселелерін қарау, әдеп жөніндегі уәкілдер қызметін, мемлекеттік органдардың тәртіптік комиссиялардың қызметін қарауға құқығы берілген.

Мемлекеттік қызмет саласындағы заңнама талаптарының сақталуы және әдеп құқық бұзушылықтарының алдын алуына бақылау жүргізу мақсатында Агенттікпен мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызмет және қызметтік әдеп салалары бойынша қызметтерін үйлестіру іске асырылып келеді.

Мемлекеттік органдардың әрекетіне (әрекетсіздігіне) және шешіміне немесе лауазымды тұлғаларына қатысты жеке және заңды тұлғалардың өтініштеріне талдау жасалғанда мемлекеттік қызмет саласындағы заңнама талаптарының жүйелік заңбұзушылықтары анықталуда.

Сондай-ақ Агенттікпен аумақтық әдеп жөніндегі кеңес, мемлекеттік органдардың Әдеп жөніндегі уәкілдерді, тәртіптік комиссиялардың қызметін әдістемелік қамтамасыз етуін және үйлестіру жүзеге асырылады.

Сонымен бірге, түсіндірме жұмыстарының түрлі формасы мен әдісін қолдану (мемлекеттік қызметшілерге кеңес беру, лекция, семинар, персоналмен жұмыс жасау қызметтеріне біліктілікті көтеру курстары, әдеп жөніндегі уәкілдер, дөңгелек үстелдер, тренингтер және т.б.) әдеп құқық бұзушылықтардың алдын алу тиімділігін арттырады.

Мемлекеттік қызмет саласындағы заңнаманың, қызметтік әдептің сақталуын бақылауды жүзеге асыру кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудың ажырамас бөлігі болып табылады.

2017 жылы орталық және жергілікті мемлекеттік органдарда мемлекеттік қызмет туралы және Әдеп кодексі заңдылығын сақтау бойынша 1 202 тексеру жүргізілген (2016 жылы - 808), оның ішінде таңдалған 260 (2016 жылы - 61) жеке тұлғалардың жүгінулері бойынша - 597 (2016 жылы - 525), мемлекеттік қызметшілер, мемлекеттік органдар мен басқа да заңды тұлғалардың жүгінулері бойынша - 141 (2016 жылы - 101 ден), және басқа да негіздемелер бойынша - 6 (2016 жылы - 20) (Мемлекеттік қызметшілердің этика кодексін бекіту туралы ҚР Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығына сәйкес, этикалық мәселелерді үйлестіру мемлекеттік органдардың әдеп жөніндегі өкілдеріне жүктелді, осыған орай бақылау статистикасы 2016 жылдан бастап жүргізілуде).

Әдеп кеңестерімен 2017 жылы аймақтарда 176 (2016 жылы - 158) отырыс өткізілген, ол жерде 1 130 мәселе талқыланды (2016 жылы - 1 002).

Мемлекеттік органдардың уәкілетті тұлғаларына қатысты 545 тәртіптік іс қозғалған және қарастырылған (2016 жылы - 591). Әдептік кеңестермен енгізілген ұсынымдарды қарастыру нәтижелері бойынша 396 тұлға (2016 жылы - 422) жауапқа тартылды, оның ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтары үшін 196 (2016 жылы - 190).

2017 жылдың 9 айында Кеңес 135 мәжіліс өткізіп, ол жерде 881 мәселе қаралды.

Әдеп кеңестерімен Әдеп жөніндегі уәкілдер іс-әректтерін үйлестіру, мемлекеттік органдардың тәртіптік комиссияларымен өзара әрекет ету, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу нысандары мен әдістерін жетілдіру мақсатында 1 937 ұсынымдар мен ұсыныстар әзірленіп, оның 1 877 орындалды.

Сол сияқты, 458 тәртіптік істерді қарау нәтижелері бойынша Кеңестермен қызметкерлерді жауапқа тарту туралы 338 ұсыныс жасалынды.

Ұсынымдарын жалпы санының 335 (99%) орындалды (тәртіптік жауапкершілікке мемлекеттік қызметтің кір келтіретін теріс қылықтар үшін – 169 және Әдептік кодексті бұзғаны үшін - 166 тартылды).

Жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша 407 жоспардан тыс тексеру жүргізіліп (тексеру нәтижелері туралы 407 актілер), оның барысында 230 азаматтардың құқығын қалпына келтірілді (56%).

1.2) Негізгі мәселелерді талдау.

Мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру бағытында айтарлықтай ілгері жылжу болғанға қарамастан, жүргізіліп жатқан реформаларды практикалық түрде іске асыру жеке проблемалық сұрақтарды айқындады.

Біріншіден, мемлекеттік қызметкерлер арасындағы кадрлардың ауысымдылығы (мемлекеттік қызмет жүйесінен кету) бұрынғыдай өзекті мәселе болып табылады.

Мансаптық модельді енгізу аталған көрсеткішті төмендетуге мүмкіндік берді.

Осылай, 2018 жылдың 1 қаңтарына орталық және жергілікті атқарушы органдардағы мемлекеттік қызметкерлердің таза ауысымдығы 6 121 адам немесе 6,2%, 2017 жылдың 1 қаңтарында – 56 206 адам немесе 6,3% құрады

Сонымен бірге, 2014 жылы бұл көрсеткіш 12 224 немесе 12,3%, 2015 жылы – 11 086 немесе 11,2% құраған.

Екіншіден, Практикаға бағытталған және құзыреттілік тәсілін күшейту арқылы мемлекеттік қызметкерлерді оқыту институтын одан ары жетілдіруді қажет етеді. Оқудан шығаруға алып келетін жеке мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметкерлерді оқыту бойынша бұдан бұрын бекітілген мерзімдерді сақтамағанына байланысты оқуға толық қатыспау тәуекелділігі байқалады.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметке іріктеу үрдісінің ашықтылығын қамтамасыз ететін фактор ретінде бақылаушылар мен эксперттер институтын дамыту қажет.

Төртіншіден, мемлекеттік қызмет пен қызметтік этика туралы заңдылықты орындауды бақылау тиімділігін арттыру өзекті мәселе болып қалады.

Осыған байланысты, бірінші рет 2016 жылы мемлекеттік қызмет пен қызметтік әдеп саласындағы заңдылықты сақтауды бақылау тиімділігін анықтау үшін Агенттіктің 2014-2018 жылдарға арналған Стратегиялық жоспарына тексерістердің нәтижелері бойынша мемлекеттік органдарға енгізілген ұсыныстар мен ұсынуларды орындау бойынша,

сондай-ақ тексерістердің нәтижелері бойынша жүгінген азаматтардың қалпына келтірілген құқықтарының саны туралы мақсатты индикаторлар енгізілген.

1.3) Тәуекелдерді басқару.

Мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ете алатын тәуекелдер атауы	Тәуекелдерді басқару бойынша іс-шаралар
<i>1</i>	<i>2</i>
Мемлекеттік қызметке кіру тек төменгі лауазымдардан басталуы талап етілетініне байланысты кадрлық мобильділік деңгейінің төмендеуі және «Б» корпусының кадрлық резервінің таратылуы.	Ішкі конкурстарды өткізу мерзімдерін қысқарту және оны өткізу тәртібін жеңілдету, сондай-ақ мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметкерлер арасындағы ішкі конкурс өткізілген соң іле-шала жалпы конкурс өткізу мүмкіндігін беру.
Құрылатын мансаптық модельге байланысты кадрлардың жетіспеушілігінің орын алуы, онда вакансияларға орналасу алғашқы кезекте «ішкі ресурстар» есебінен жүзеге асырылады, ал бағалау, этикалық бақылау, ротация секілді институттар және басқалар қызметшілерді жұмыстан шығару үшін негіздемелерін кеңейтеді.	Кадрлардың жетіспеушілігін болдырмау үшін мемлекеттік қызметке шетелдік менеджерлер, жеке сектордың жекелеген мамандары және халықаралық ұйымдардың қызметкерлерін тартудың айқын тетігін қалыптастыру.
Бағалау мен сыйақы беру жүйесі байланыстырылғандықтан (нәтижелер бойынша еңбекке ақы төлеу қағидатының енгізілуімен), адами фактор бар болғаны үшін бағалау кезінде субъективизмнің көрініс табуы.	Бағалаудың және ұжымдық қабылданатын шешімдердің айқын, бір мәнді өлшемдерін белгілеу арқылы бағалаудың және оның нәтижелері бойынша бонустар төлеудің объективтілігі мен ашықтығын барынша көп қамтамасыз ету.

2-стратегиялық бағыт. Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыру

2.1) Мемлекеттік қызметтер көрсету саласын дамытудың негізгі параметрлері.

«Қазақстан – 2050» Стратегиясына сәйкес Қазақстан Республикасының Президенті мемлекеттік органдардың халықпен өзара қарым-қатынасында бір жақты билік тәсілдерінен азаматтарға тиімді мемлекеттік қызмет көрсетуге көшу міндетін

қойды.

Бұл ретте барлық мемлекеттік органдардың қызметінің өзегі азаматтардың әл-ауқаты деңгейін арттыруға, мемлекеттік қызметтердің ашықтығын күшейтуге, олардың адамдар мен бизнестің қажеттілігі және мүдделеріне «жауап беруіне» бағдарлануы тиіс.

Мемлекеттік басқару жүйесін ауқымды жаңғырту нәтижесінде мемлекеттік қызметтер ұсыну саласында түбегейлі өзгерістер болды.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтер көрсету 2013 жылғы 15 сәуірде қабылданған «Мемлекеттік қызметтер туралы» Заңына сәйкес жүзеге асырылады.

Оны іске асыру үшін мемлекеттік қызметтерді стандарттау мен регламенттеу, бизнес процестерді автоматтандыру мен оңтайландыру, мемлекеттік қызметтер көрсету мен олардың сапасына бақылау жүргізу тәртібін анықтайтын тиісті заңға тәуелді актілер бекітілді.

Осылайша, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 18 қыркүйектегі № 983 қаулысымен 2017 жылғы 1 қарашадағы жағдай бойынша 746 түрді қамтитын Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімі бекітілген. Олардың мемлекеттік органдармен көрсетілуі белгіленген стандарттар мен регламенттерге сәйкес жүзеге асырылады.

2017 жылы 164,3 млн. мемлекеттік қызмет көрсетілген, ол 2016 жылмен салыстырғанда 21,5 млн-ға артық (142,8 млн.) және 2015 жылмен салыстырғанда (150 млн.) 14,3 млн-ға артық. Оның ішінде, орталық мемлекеттік органдармен – 73,3 млн-нан аса (2016 жылы – 62,4 млн., 2015 жылы – 55,3 млн. астам), жергілікті атқарушы органдармен – 73,3 млн. (2016 жылы - 80,4 млн., 2015 жылы – 94,6 млн.)

Электрондық үлгіде көрсетілген мемлекеттік қызметтер саны 80,5 млн. немесе 49% құрап, алдыңғы жылмен салыстырылғанда 60%-ға артқан (2016 жылы – 50,5 млн., 2015 жылы – 31,6 млн.), «бір терезе» принципі бойынша жұмыс істейтін орталықтар арқылы (Мемлекеттік корпорация филиалдары) 23% құрап, 2015 жылмен салыстырғанда 48%-ға артты (2016 жылы – 19,7 млн., 2015 жылы – 13,8 млн.).

2014 жылдан бастап жыл сайын Қазақстанда мемлекеттік қызметтер туралы заңнамаға сәйкес мемлекеттік әлеуметтік тапсырыс шеңберінде мемлекеттік қызмет көрсету сапасына қоғамдық мониторинг жүргізіледі. Мониторингтің мақсаты – азаматтардың қанағаттану дәрежесін және мемлекеттік қызметтердің қолжетімдігін анықтау болып табылады.

2017 жылы мемлекеттік қызметтердің 55 түрі мониторингпен қамтылған, ол 2016 жылмен салыстырғанда 10%-ға, 2015 жылмен салыстырғанда 41%-ға артық.

Социологиялық сауалнама 16 облыста жүргізіліп, 9 517 респондентті.

Мемлекеттік көрсетілетін қызметтерге жалпы қанағаттандырылу мынадай көрсеткіштер бойынша анықталды: қызметке қол жеткізу, қызмет көрсеті сапасы (құзырет, сыпайылық), қызмет рәсімі (құжаттарды жинау және беру процесі),

ақпарат (ашықтық, айқындылық), қызметтік көрсету нәтижесі, мерзімі және шағымдану нәтижесі, электрондық үлгіні бағалау (электрондық үлігінде алуға болатын қызметтер бағаланған) және т.б. Орта есеппен қызмет алушылардың мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын қанағаттандырылуы 2017 жылдың қорытындылары бойынша 65,9%-ды құрады.

Мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесіне сәйкес Агенттік «Мемлекеттік қызметтер көрсету» бағыты бойынша мемлекеттік органдарды бағалауды жүзеге асырады.

2017 жылдан бастап үш блокты қоса алатын жаңа бағалау моделі енгізілген – «Азаматтармен өзара іс-әрекет», «Ұйымдастырушылық даму» және «Бюджеттік бағдарламалар мақсаттары мен көрсеткіштеріне қол жеткізуді бағалау».

«Азаматтармен өзара іс-әрекет» блогының «Мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасы» бағыты бойынша бағалау 1 процестік (мемлекеттік қызметтерді оңтайландыру) және 6 нәтижелік критерий (мемлекеттік қызметтердің көрсетілу сапасына қанағаттандырылуды оңтайландыру, мемлекеттік қызметтердің көрсетілуін сақтау бойынша шаралар, көрсетілген мемлекеттік қызметтерді сапасын арттыру, көрсетілген мемлекеттік қызметтерді сапасына ішкі бақылау, мемлекеттік қызметтер реестрін ұлғайту, композиттік мемлекеттік қызметтер) бойынша жүргізіледі.

Жыл сайынғы бағалау мемлекеттік көрсетілетін қызметтер саласындағы жүйелік проблемаларды анықтауға, сондай-ақ оларды көрсету сапасын оңтайландыру мен арттыруға, аталған бағыт бойынша мемлекеттік органдар жұмысы сапасының жақсаруына жәрдемдесуге мүмкіндік берді.

Бұдан басқа, мемлекеттік органдарға келіп түскен мемлекеттік қызметтердің сапасына қатысты негізделген арыз-шағымдар санының өсу динамикасы бойынша кері өзгеріс байқалады. 2017 жылы мұндай арыз-шағымдар саны - 215, бұл 2016 жылмен салыстырғанда 42% артық (2016 жылы – 151, 2015 жылы – 67 арыз-шағым).

2016 жылы негізі бар шағымдардың артуы Агенттіктің халықпен олардың құқықтары мен көрсетілген мемлекеттік қызметке шағым жасау мүмкіндігі туралы жүйелі ақпараттық-насихат жұмысына және оларды ұсыну сапасына аса мұқият бақылаудың күшейгеніне байланысты.

2017 жылы 690 өтініш келіп түскен (орталық аппаратқа - 155, аумақтық бөлімшелерге - 535).

Шағымдардың ең көбі жер қатынастары (19%), тұрғын үй қатынастары (7%), сондай-ақ әлеуметтік сектор (8%) салаларында мемлекеттік қызметтерге тиесілі.

Сұраулардың негізінде 2017 жылы Агенттікпен және оның аймақтық бөлімшелерімен 586 жоспардан тыс тексеру жүргізілді (өтініш берушілердің 139 өтініштері немесе 62% -ға расталған).

Ұлт жоспарының 100-қадамына сәйкес 2016 жылғы 1 наурыздан бастап «Халыққа қызмет көрсету орталығы» РМҚ негізінде «Жылжымайтын мүлік орталығы» РМҚ, «Зейнетақы төлеу мемлекеттік орталығы» РМҚ және «Жер кадастрлік ғылыми-өндірістік орталығы» РМҚ қосылу арқылы «Азаматтарға арналған Үкімет» мемлекеттік корпорациясы (бұдан әрі – Мемлекеттік корпорация) құрылды.

Мемлекеттік корпорацияны құру қызметтерді бірыңғай провайдермен көрсету мүмкіндігін береді, мемлекеттік қызметтерді көрсетудің бизнес-рәсімдерін оңтайландыру, қайталанатын функцияларды жою, әрекеттерді бөлу, мемлекеттік қызметтерді көрсету мерзімдерін қысқартуға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметтің 746 түрінің 247-і Мемлекеттік корпорация альтернативтік негізде, 85-і Мемлекеттік корпорация баламасыз негізде тапсырылды. Мемлекеттік корпорация арқылы көрсетілуі тиіс мемлекеттік қызметтерді көрсетудің сапасын бақылауды Агенттік өз құзыреті шеңберінде жүзеге асырады.

2.2) Негізгі мәселелерді талдау.

Мемлекеттік қызметтер көрсету саласын талдау осы саладағы айтарлықтай жетістіктерге қарамастан, бірқатар мәселелер шешілмей отырғанын көрсетті.

Біріншіден, сапалы және уақтылы мемлекеттік қызмет көрсету бойынша мемлекеттік органдар іс-әрекетінің тиімділігінің жеткілікті болмауы (2016 жылы 800 мың, 2017 жылдың 9 айында 355,6 мың бұзушылықтар анықталған).

Екіншіден, мемлекеттік органдарының мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын ішкі бақылау жүйесі жетілдіруді талап етеді (Агенттігінің бақылау іс-шаралары нәтижесінде, мемлекеттік қызмет көрсету саласында көптеген заң бұзушылықтар анықталған).

Үшіншіден, «Азаматтарға арналған Үкімет» Мемлекеттік корпорация және «электрондық үкімет» порталы арқылы көрсетілетін мемлекеттік қызметтер саны жеткілікті жоғары мөлшерде емес (2017 жылы электронды түрде 80,5 млн. мемлекеттік қызмет көрсетілді немесе жалпы санының 49%, Мемлекеттік корпорация арқылы - 38 млн. қызмет немесе 23%, 2016 жылы электронды түрде 50,4 млн. мемлекеттік қызмет көрсетілді немесе жалпы санының 35,2%, Мемлекеттік корпорация арқылы - 37 млн. қызмет немесе 26%).

Төртіншіден, жүргізілген бақылау іс-шараларының қорытындысы бойынша Агенттіктің шығарған актілері ұсынымдық сипатта болауы, бұл қызмет алушылардың бұзылған құқықтарын толық қалпына келтіруді қамтамасыз етпейді.

2.3) Тәуекелдерді басқару.

Мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ете алатын тәуекелдер атауы	Тәуекелдерді басқару бойынша іс-шаралар
1	2

<p>Қызмет алушылармен мемлекеттік қызмет көрсету сапасына шағымдануының уақытылы болмауы және мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызмет көрсету саласы бойынша заңнама бұзушылыққа жол берген тұлғаларды жауапқа тарту мерзімінің өтіп кетуі.</p>	<p>Қызмет алушылардың сапасыз мемлекеттік қызмет көрсетуге шағымдану бойынша мәселесімен хабардар болу деңгейін арттыру</p>
<p>Қоғамдық мониторинг қорытындысы бойынша қызмет алушылардың көрсетілетін мемлекеттік қызметтер сапасымен қанағаттануының төмен деңгейде болуы.</p>	<p>Қызмет алушылардың көрсетілетін мемлекеттік қызметтер бойынша мәселелермен хабардар болу деңгейін арттыру</p> <p>Ішкі бақылау қызметтерімен мемлекеттік қызмет көрсету заңнамасын бұзушылықтарға жол бермеу.</p> <p>Мемлекеттік органдармен көрсетілетін қызметтер бизнес-процестерін оңайлату, оларды көрсету сапасын нашарлау себептерін анықтау.</p>

3-стратегиялық бағыт. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл.

3.1) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі параметрлері.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 29 желтоқсандағы №986 Жарлығымен Қазақстан Республикасының 2015-2025 жылдарға арналған Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегиясы бекітілді (бұдан әрі - Стратегия). Стратегия превентивтік сипаттағы кешендік іс-шаралар жетекші рөлде ойнайтын сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты айқындайды. Олар сыбайлас жемқорлықтың салдарларымен күресуді емес, оның көрініс табуының алғышарттарын жою арқылы сыбайлас жемқорлық деңгейін түпкілікті деңгейде қысқартуға қабілетті.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегия Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жүйесіндегі негізгі байланыс етіп сыбайлас жемқорлыққатерлерін табу мен барынша азайтуды, олардың пайда болуына ықпал ететін талаптары мен себептерін анықтайды.

Ұлт жоспарындағы институционалды реформаларының бірінші бағыты аясында «Сыбайлас жемқорлықпен күресті күшейту, оның ішінде жаңа заңнама әзірлеу арқылы»¹³-Қадам қарастырылған.

Оны орындау мақсатында, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейтін және Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саясатын іске асыруға бағытталған 2015 жылдың 18 қарашасында «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы қабылданды.

Заңмен «Сыбайлас жемқорлыққа» жаңа анықтама енгізілді, бұл материалды мүлікпен бірге материалды емес мүлікті де есепке алып және үшінші тұлғалардың пайдасына болған жағдайды ескере, сондай-ақ толығымен сыбайлас жемқорлыққа қарсы БҰҰ конвенциясына сәйкес келеді.

Заңмен, уәкілетті органға қосымша, квазимемлекеттік сектор, қоғамдық ұйымдар, басқа да жеке және заңды тұлғалар жатқызылып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы субъектілер ауқымы кеңейтілген.

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңның 6-бабына сәйкес, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралардың нақты жүйесі әзірленген. Оларға жататындар: сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру, құқықтық сараптама өндірісінде сыбайлас жемқорлық стандарттарын анықтау, қаржылық бақылау, жемқорлыққа қарсы күрес шектеулері, мүдделер қақтығысын шешу, кәсіпкерлік саласында сыбайлас жемқорлықты алдын алу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар және Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы ұлттық баяндаманы қалыптастырып жариялау.

Заңды іске асыруға келесі нормативті-құқықтық актілер қабылданған:

- «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы ұлттық баяндаманы дайындау, Қазақстан Республикасының Президентіне енгізу және оны жариялау қағидаттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы №154 Жарлығы;

- «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы агентігі Төрағасының 2016 жылғы 19 қазандағы №12 Бұйрығы;

- «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне сыртқы талдау жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 4 желтоқсандағы №806 Қаулысы;

- «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингі жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агентігі Төрағасының 2016 жылғы 19 қазандағы №13 Бұйрығы.

Қазақстан Республикасының Құқықтық саясат тұжырымдамасына сәйкес, жаңа Қылмыстық кодексінде сыбайлас жемқорлық үшін қылмыстық жауапкершілік қарастырылған негізгі тәсіл жүзеге асырылды. Осылайша, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағандарға ескіру мерзімі қолданылмайтын болады, шартты айыпталуға, мемлекеттік қызмет атқару құқығынан өмірлік тыйым енгізілді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қылмыстық құқық шаралары бойынша өкілеттіктерін іске асыру үшін Агенттік жанындағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы ұлттық бюросы құрылды.

Жүйелі түрде мемлекеттік органдар қызметіндегі сыбайлас жемқорлық қатерлерін талдау жүргізіліп, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасауға себептер мен жағдайларды жою үшін ұсынымдарын орындалуының мониторингісі іске асырылуда.

2016 жылы сыбайлас жемқорлық қатерлерін талдау (2016 жылдан бастап «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы күшіне енді) Ұлттық экономика министрлігінің Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық істері комитетінде және жер ресурстары басқармасында, Қазақстан Республикасы Қарулы күштерінің Бас Штабының ұйымдастыру-жұмылдыру жұмыстары департаментінде, Қазақстан Республикасының Астана, Алматы қалаларының, облыстардың ІІД әкімшілік полиция басқармаларын, жергілікті полиция қызметтерін, Ішкі істер министрлігінің әкімшілік полиция комитетінде жүргізілді. 2017 жылдың 9 айында Ішкі істер министрлігінің төтенше жағдайлар комитетінде, Мәдениет және спорт министрлігінде, Білім және ғылым министрлігінде, «ҚазАгро» Ұлттық басқарушы холдингі АҚ жүргізілді. Нәтижесінде, анықталған сыбайлас жемқорлық қатерлерін жою бойынша нақты ұсыныстар әзірленді.

Агенттікпен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы білім мен тәрбие беру бойынша білім беру бағдарламаларын, ақпараттық және түсіндірме қызметін, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға бағытталған мемлекеттік әлеуметтік тапсырысты орындауын жүзеге асыруда әдістемелік көмек көрсетіледі.

2015 жылдан бастап азаматтық қоғаммен диалогтың жаңа форматы- сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру бойынша ынтымақтастық туралы Ашық келісім іске асырылуда.

Азаматтық қоғам субъектілерінің Ашық келісімге қосылу тәртібі қосылу туралы актіге қол қою арқылы жүзеге асырылады. Агенттіктің аумақтық департаменттері, оған қосылған ұйымдармен бірлесіп нақты іс-шаралар жоспарын әзірлейді.

Білім беру мекемелерінде қызметті жандандыру, күш-жігерін шоғырландыру, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарымен сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға ықпал жасайтын болады.

Сонымен қатар, Агенттікпен қоғамдағы сыбайлас жемқорлықты қабылдау деңгейін анықтау үшін жыл сайын тақырыптық зерттеулер өткізіледі. Аталған жұмыстың нәтижелері Президент Әкімшілігіне, Үкіметке және өзге де мүдделі мемлекеттік органдарға жіберіледі.

2004 жылдан бастап Қазақстан Республикасы Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының Шығыс Еуропа және Орталық Азия елдері үшін Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі Ыстамбұл іс-қимыл жоспарының (бұдан әрі – Ыстамбұл іс-қимыл жоспары) қатысушысы болып табылады, оның аясында қатысушы-елдерге сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты мен заңнамасын жетілдіру бойынша ұсынымдар әзірленеді.

2016 жылдың 14-16 қыркүйек айында Париж қаласында (Франция) өткен Ыстамбұл іс-қимыл жоспарының 17 - Мониторингтік кездесуі шеңберінде Қазақстан заңнамасы мониторингінің үшінші раундының аралық есебі қабылданды. Осылай, 19 ұсынымдардың 14 бойынша прогресс байқалған (2015 жылы 7 ұсыным бойынша прогресс байқалған).

Жалпы алғанда, превентивті сипаттағы іс-шараларды және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алу, анықтау, бұлтартпау, ашу және тергеуді қамтитын барлық іс-шаралар кешенінің орындалуы елдегі сыбайлас жемқорлық деңгейінің төмендеуіне және Қазақстан рейтингінің Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің «Бейресми төлемдер мен паралар» индикаторының жақсаруына мүмкіндік береді.

3.2) Негізгі проблемаларды талдау.

Сыбайлас жемқорлық күрделі, жағымсыз, барлық елдерге тән және олардың әлеуметтік-экономикалық дамуына қауіп-қатер төндіретін әлеуметтік құбылыс. Өзіне тән көріністермен және ауқымымен ерекшеленетін сыбайлас жемқорлық демократия, заң үстемдігі және сот төрелігінің тәуелсіздігі мен әділдігі қағидаларын әлсіретіп, сонымен қатар мемлекеттердің бизнес-климатына кері әсерін тигізуде. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың тиімді шараларын әзірлеудің күрделілігі оның жеке алғанда әрбір мемлекет үшін ерекшеліктеріне және оның өзгермелі сипаттамаларына қарай қиындықтарына да байланысты.

Сонымен бірге сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиімді әрі жүйелі іс-қимылдың басты шарттары билік органдарының қоғамға есеп берушілігі мен оның бақылауында болуы, баяндауда анық және қолдануда күрделі емес заңдар, мемлекеттің кадр саясатындағы меритократия, мемлекеттік рәсімдердің ашықтығы және қоғамның сыбайлас жемқорлыққа деген төзбеушілігі болып танылады.

2015-2025 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегияда қаралған жаңа тәсілдемелер сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін жетілдіруге бағытталған.

Сонымен қатар, 2010-2020 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының құқықтық саясат тұжырымдамасының басымдықтарын ескере отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мемлекеттің қылмыстық-құқықтық жүйесін жетілдіру керек.

Қазіргі ұйымдастырушылық-құқықтық тетіктердегі ұлттық заңнаманың негізгі салаларының жүргізіліп жатқан сапалы жаңарылуына қарамастан, негізгі мәселе тиісті құқықтық қолдану болып табылады.

Бұл ретте, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың себептері мен жағдайларын жою Агенттіктің басымдылығы болып табылады.

Мемлекеттік функцияларды орындаған кездегі мүдделер қақтығысы да мемлекеттік сектордағы сыбайлас жемқорлық көріністеріне ықпал ететін маңызды себептердің бірі болып табылады. Мемлекеттік функцияларды, оның ішінде мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді іске асыру тетіктерін егжей-тегжейлі талдау сыбайлас жемқорлықтың таралуына ықпал ететін

себептерді айқындауға және жоюға мүмкіндік береді.

Азаматтардың құқықтық мәдениетін арттыруға және құқықтық ағартуға, әсіресе, халықтың күнделікті өмірінде неғұрлым сұранысқа ие қолданыстағы құқықтың салалары мен нормалары бойынша жеткілікті көңіл бөлінбей келеді.

Осы орайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган үшін қылмыстық қудалауға қарағанда, сыбайлас жемқорлық көріністерінің себептері мен жағдайларын айқындау мен жоюға бағытталған алдын алу шараларын әзірлеу және қабылдау басымдық болуы тиіс.

3.3) Тәуекелдерді басқару.

Мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ете алатын тәуекелдер атауы	Тәуекелдерді басқару бойынша іс-шаралар
<i>1</i>	<i>2</i>
Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін сыртқы талдау нәтижелері бойыншасыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасалуына ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою жөнінде ұсынымдардың орындалмауы	Сыртқыталдау аяқталғаннан кейін 6 ай ішінде талдау объектілерімен өзара тығыз байланыста болу.
Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік деңгейінің артуы.	Халықтың құқықтық сауатын арттыру және сыбайлас жемқорлыққа «мүлдем төзбеушілікке» тәрбиелеу бойынша жұмыс жүргізу. Сыбайлас жемқорлық қатерлерін жою және мемлекеттік аппарат пен қоғамның әрекеттесуі кезіндегі әкімшілік рәсімдерді жетілдіру.

3-бөлім. Саланы/өрісті дамытудың басты бағыттары

1-стратегиялық бағыт. Мемлекеттік қызметтің кәсіби жүйесін қалыптастыру.

Осы бағытты жүзеге асыру мақсатында, сондай-ақ Ұлт Жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадамға сәйкес 2015 жылдың 23 қарашасында «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң қабылданды.

Осыған байланысты жаңа заңның және заңға бағынышты нормативтік құқықтық актілердің талаптарын нақты жүзеге асыру, сондай-ақ кәсіби мемлекеттік аппарат құру бойынша жүргізілетін реформаларды талдау және ұсыныстарды әзірлеу бастапқы болып табылады.

Көрсетілген стратегиялық бағытты жүзеге асырудың нақты шаралары болып:

- «әлеуметтік лифттерді» құру, мемлекеттік ұйымдарда корпоративтік басқаруды енгізу мен бірлесе тиімділігін арттыру, сондай-ақ мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби деңгейін нығайту арқылы меритократия, мемлекеттік қызмет жүйесінің ашықтығы мен транспаренттілігі қағидаттарын күшейту;

- мемлекеттік қызметтің дамуына айтарлықтай ықпал ететін мемлекеттік қызметке жоғары білікті және кәсіби мамандарды тарту, тиімді пайдалану және ұстап қалу үшін таланттарды басқару жүйесін одан әрі жетілдіру арқылы мемлекеттік қызметтің тартымдылығын одан әрі нығайту;

- мемлекеттік қызметкерлер үшін жүйелі бағдарламаны жүзеге асыру арқылы тәжірибеге бағдарлануына баса назар аударумен мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамыту.

Мемлекеттік аппараттың одан әрі кәсіби біліктілігін арттыру әдептік бақылауды жақсарту арқылы жүргізілетін болады.

Осы салада бақылауды жүзеге асыру мақсатында Агенттікпен мемлекеттік қызмет және қызметтік әдеп салалары бойынша заңнама талаптарының сақталуы мәселелерінде мемлекеттік органдардың қызметтерін үйлестіру іске асырылып келеді.

Бақылауды қамтамасыз етудің тиімді құралдары жеке және заңды тұлғалардың жүгінулері бойынша мемлекеттік органдарды таңдаулы түрде және жоспарсыз тексеріс, сондай-ақ мемлекеттік қызмет саласындағы заңдылықты бұзумен қабылданған шешімдерді жою туралы мемлекеттік органдарға ұсыныстар мен ұсынымдар жасау болып табылады.

Осы шаралар сапалы түрде экономикалық бағдарламаларды жүзеге асыру мен мемлекеттік қызметтерді көрсетуді қамтамасыз ететін мемлекеттік аппараттың бұдан әрі кәсібилендірілуіне ықпал етеді.

2-стратегиялық бағыт. Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыру.

Институционалдық реформалардың бірінші кезектегі бағыттарының бірі болып мемлекеттік қызметтерді сапалы түрде көрсетуді қамтамасыз ететін кәсіби және автономды мемлекеттік аппараттың қалыптасуы анықталған.

Осы басымдыққа сәйкес мемлекеттік қызметтерді сапалы және уақтылы көрсетуді қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік органдардың қызметінің тиімділігін жоғарылатуға бағытталған шаралар кешенін қабылдау қарастырылған.

Осы бағытты іске асыру мақсатында Агенттік мемлекеттік қызметтерді көрсетудің төмен сапасының себептерін бірігіп талдау, жаңа мемлекеттік қызметтерді анықтау және олардың әрі қарай стандарттарын және регламенттерін әзірлеу,

мемлекеттік қызметтерді көрсету тәртібін әрі қарай жетілдіру бойынша ұсыныстарды әзірлеу арқылы орталық мемлекеттік органдар мен жергілікті атқарушы органдармен тығызбайланыс орнатады.

Осы шараларды іске асыру құралдары мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бақылау, бағалау және қоғамдық мониторингті жүйелі негізде жүргізу, олардың нәтижелерін талдау, сондай-ақ, үнемі мемлекеттік қызметтерді сапалы көрсету мәселелері бойынша үкіметтік емес сектордың қатысуымен «дөңгелек үстелдер», семинар-кеңестер өткізу болып табылады.

Мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын бағалау белгілі бір көрсеткіштің жетістік деңгейін көрсетіп қана қоймай, мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметтерді көрсету бойынша қызметтеріндегі тиісті үйлеспеудің пайда болу себептерін анықтайды. Мемлекеттік қызметтерді көрсетуді бағалау жүйесі реттеуші және алдын алу өзгешілігіне ие болады.

Жалпы Агенттіктің, басқа мемлекеттік органдардың, квазимемлекеттік және азаматтық секторлардың бірігіп күш салуы арқылы мемлекеттік қызметтер көрсетудің кешенді жүйесін қалыптастыру қарастырылады.

Агенттік мемлекеттік қызметтерді және әкімшілік үрдістерді, оның бір бөлігі ретінде, сондай-ақ мемлекеттік органдар мен азаматтар арасындағы дауларды шешу тетігі ретінде, атқару тәртібін жетілдіруде қатысатын болады.

3-стратегиялық бағыт. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегияға сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте басқарушы рөлде сыбайлас жемқорлықтың деңгейін барынша азайтуға, оны мемлекет пен қоғамның әр түрлі салаларында тудыратын себептер мен жағдайларды болдырмауға бағытталған сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша кешенді шараларға бөлу болады. Яғни, сыбайлас жемқорлықтың салдарымен күресуге емес, оның себептерін жоюға бағытталады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың қылмыстық-құқықтық шаралары сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мүмкіншіліктері таусылғанда ғана қолданылатын болады.

Орталық мемлекеттік органдармен, құқық қорғау органдарын бақылайтын мәслихат пен әкімдіктермен, сондай-ақ, қоғам институттарымен сыбайлас жемқорлықпен күрес саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырудағы халықтың құқықтық санасын арттыру мәселесі бойынша әрекеттестіктің тиімділігін арттыру қажет.

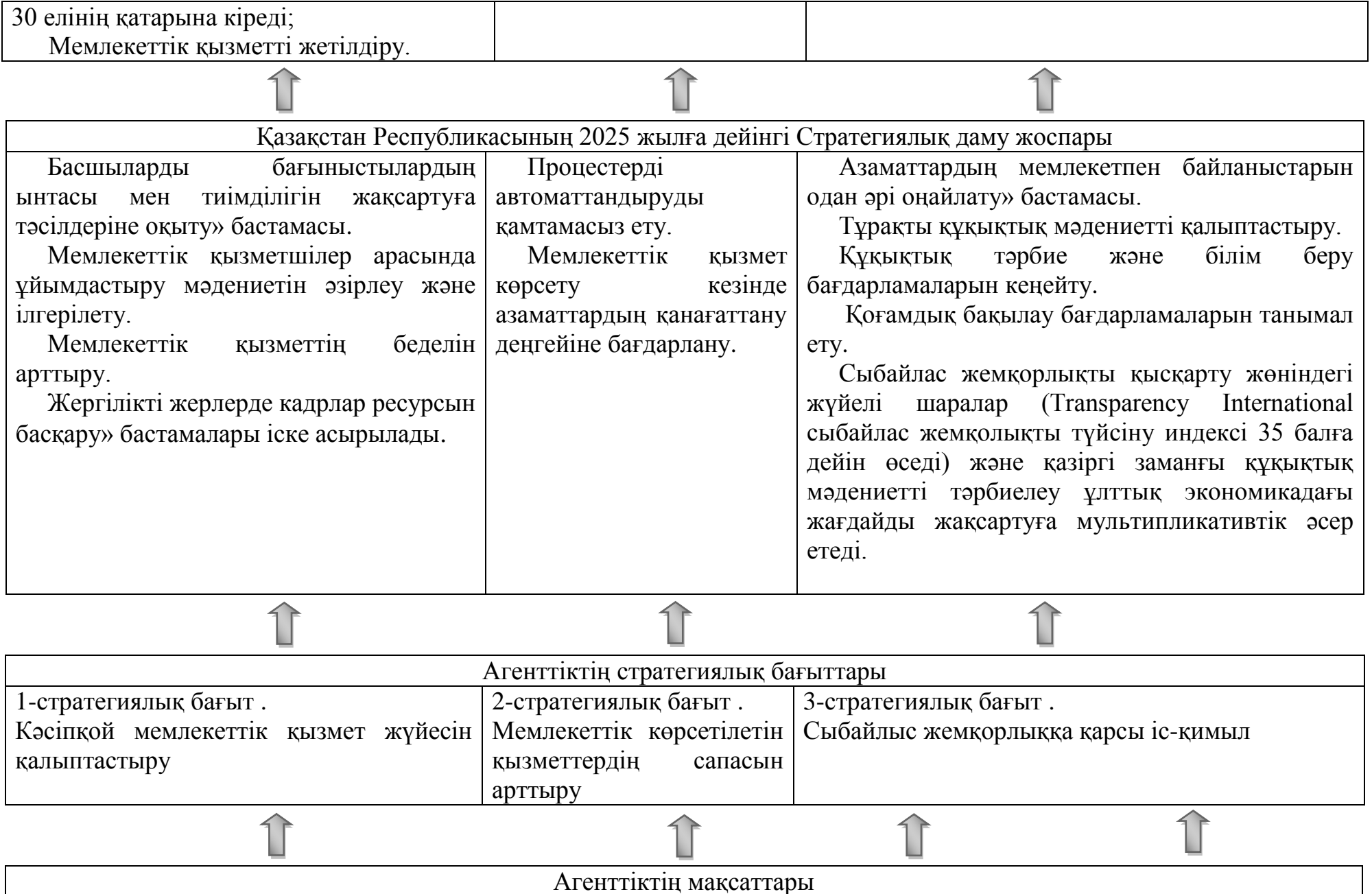
Сыбайлас жемқорлықтың барлық көріністеріне «мүлдем төзбеушілік» ахуалын қалыптастыру барша мемлекеттік аппараттың, оның ішінде сот, құқық қорғау органдары, сондай-ақ, квазимемлекеттік сектордағы ұлттық компаниялар мен холдингтардың жалпы қағидасы болады.

Мемлекеттік аппаратта сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендету үшін еңбек ақы жүйесінің ішкі әділдігін қамтамасыз ететін нәтижелер бойынша жалақыны енгізу қарастырылуда.

Оқу бағдарламаларына сыбайлас жемқорлыққа тәрбиелеу мәселелерін қосу, БАҚ-та кеңінен ақпараттық-насихаттау жұмысын ұйымдастыру арқылы қоғамда халықтың сыбайлас жемқорлыққа қарсы санасын қалыптастыру жүйелі түрде жүргізілетін болады.

4-бөлім. Стратегиялық және бюджеттік жоспарлаудың өзара байланысының құрылысы

Елдің жалпы ұлттық көрсеткіштері		
Қазақстанның 2050 жылға дейін даму стратегиясы		
Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруі жөніндегі тұжырымдама		
<p>Кәсіпқой мемлекеттік аппаратты қалыптастыру;</p> <p>Басқармашылық ресурсты жетілдіру;</p> <p>Мемлекеттік секторда менеджменттің заманауи құралдарын және корпоративті басқару қағидаларын енгізу;</p> <p>Мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамын іріктеу және кәсіби даярлықтың жетілдірілген әдістемелерін енгізу арқылы сапалы түрде жақсарту;</p> <p>Мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық міндеттерінің екі түрлі түсіндірілуін болдырмау, олардың қызметінің заңнамалық тұрғыдан дәл регламенттелуі.</p>	<p>Мемлекеттік қызметтер көрсетудің сапасын арттыру;</p> <p>Мемлекеттік аппараттың халықпен өзара қарым-қатынастарында біржақты-өктем көзқарастардан арылып, азаматтарға мемлекеттік қызметтерді тиімді және жедел түрде көрсетуге көшу.</p>	<p>Мемлекет пен қоғам сыбайлас-жемқорлықты түбегейлі жою үшін бірігіп күресуде.</p>
<p>Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруге шағын және кәсіби үкіметті құру ықпал ететін болады.</p> <p>Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесі тиімділігінің халықаралық рейтингтері бойынша әлемнің ең дамыған</p>	<p>Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыру.</p>	<p>Елдегі сыбайлас жемқорлық деңгейінің айтарлықтай төмендеуі.</p> <p>Азаматтар, қоғам мен мемлекеттің заңдылықты, құқық қорғау, бостандықтар мен заңды мүдделерін қамтамасыз ету бойынша функцияларды одан әрі жетілдіру.</p>



1.1- мақсат. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру	2.1-мақсат. Мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын бақылауды күшейту.	3.1-мақсат. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігін арттыру	3.2-мақсат. Қоғамның және мемлекеттің тыныс-тіршілігінің барлық салаларында сыбайлас жемқорлық деңгейін барынша азайту
---	---	---	---



Бюджеттік бағдарламалар

Бюджеттік бағдарлама	Бюджеттік бағдарлама	Бюджеттік бағдарлама	Бюджеттік бағдарлама
002 «Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру»; 008 «Мемлекеттік қызмет саласындағы өңірлік хабты институционалдық қолдау және қызметтік әдеп, меритократияны қорғау және сыбайлас жемқорлықтың алдын алу саласында мемлекеттік қызмет реформасын қолдау»; 012 «Республиканың мемлекеттік қызмет кадрларын тестілеу жөніндегі қызметтер»; 013 «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бойынша көрсетілетін қызметтер» 003 «Астана қаласының бюджетіне мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің			014 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі бірыңғай мемлекеттік саясатты қалыптастыру және іске асыру»



5-бөлім. Стратегиялық бағыттары, мақсаттары және нысаналы индикаторлары

№	Нысаналы индикаторлар	Жауаптылар	Ақпарат көзі	Өлшем бірлігі	2015 ж.	2016 ж.	Жоспарлы кезең				
							2017 ж.	2018 ж.	2019 ж.	2020 ж.	2021 г.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
1-стратегиялық бағыт. Кәсіпқой мемлекеттік қызмет жүйесін қалыптастыру											
1.1-мақсат. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру											
1	Мемлекеттік қызметшілердің таза ауысымдылығы (мемлекеттік қызмет жүйесінен шығу)	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	11,3	6,3	6,2	7,5	7,4	7,3	7,2

2	Қайта даярлау мен біліктілікті арттыру курсының өтуге жататын мемлекеттік қызметкерлер арасында қайта даярлау мен біліктілікті арттыру курсының өткен орталық мемлекеттік орган қызметкерлерінің үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	-	92	92,5	93	93,5	94	94,5
3	Мемлекеттік қызметкерлердің Академиядағы оқытудың сапасымен қанағаттану үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Әлеуметтік сауалнама нәтижелері	% -бен (тыңдаушылардың жалпы санынан)	-	98	88	90	92	94	96
4	Байқаушылар мен сарапшылардың қатысуымен өткізілген конкурстардың (<i>ішкі және жалпы</i>) үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	50,1	78	78,5	79	79,5	80	80,5
5	Әдеп жөніндегі кеңестер берген ұсынымдардың орындалған үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	-	95	85	87	89	91	93

6.	Мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың сақталуы жөніндегі тексерістердің нәтижелері бойынша құқықтары қалпына келтірілген өтініш берушілердің үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	-	42	44	46	48	50	52
7.	Мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың сақталуына қатысты тексерістердің қорытындылары бойынша мемлекеттік органдарға енгізілген ұсыныстар мен ұсынулардың орындалған үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	-	92	92	92	92	92	92

2-стратегиялық бағыт.

Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыру

2.1-мақсат. Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын бақылауды арттыру

1	Реестрдегі жалпы санының ішіндегі Агенттіктің мемлекеттік әлеуметтік тапсырысы бойынша мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын мониторингпен қамтылған мемлекеттік қызметтердің үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Әлеуметтік сауалнама нәтижелері	%	5,3	6,8	7,4	8	8,6	9,2	9,8
2	Тексеріс барысында анықталған бұзушылықтардың қорытындылары бойынша көрсетілетін қызметті алушылардың, жүгінулері бойынша, қалпына келтірілген құқықтарының үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	60	75	76	77	78	79	80

3-стратегиялық бағыт.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

3.1-мақсат. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігін арттыру

1	Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген сыртқы талдау қорытындылары бойынша енгізілген ұсынымдардың орындалған үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Агенттіктің ведомстволық мәліметтері	%	-	69	71	73	75	78	80
2.	Сыбайлас жемқорлықтың деңгейін төмендетуге жеке септігін қосуға дайындығын білдірген азаматтардың үлесі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Әлеуметтік сауалнама нәтижелері	%	44	53	55	57	59	61	63
3.	Халықпен сыбайлас жемқорлық деңгейін қабылдау	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Әлеуметтік сауалнама нәтижелері	%	83	73	71	69	67	65	64
3.2-мақсат. Қоғамның және мемлекеттің тыныс-тіршілігінің барлық салаларында сыбайлас жемқорлық деңгейін барынша азайту											
1	Сыбайлас жемқорлықты түйсіну индексі (Corruption Perception Index, НГО Transparency International)	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	Transparency International рейтингісінің деректері	балл	28	29	29	30	31	31	32

Дүниежүзілік Экономикалық Форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің нысаналы индикаторлары											
1	Мемлекеттік секторда қабылданған шешімдердің ашықтығы	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	ДЭФ ЖБИ рейтингісінің деректері	Рейтинг тегі Қазақстанның орны	30	29	28	26	23	23	23
2	Саясаткерлерге қоғамдық сенім	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	ДЭФ ЖБИ рейтингісінің деректері	Рейтинг тегі Қазақстанның орны	29	32	29	29	28	28	27
3	Шенеуніктердің шешім қабылдаудағы фаворитизмі	Жетекшілік ететін Төраға Орынбасары	ДЭФ ЖБИ рейтингісінің деректері	Рейтинг тегі Қазақстанның орны	50	55	45	43	40	39	38

6-бөлім. Ресурстар

Ресурстар	Өлшем бірлігі	Есепті кезең	Ағымдағы кезең жоспары	Жоспарлы кезең		
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Қаржы ресурстары, барлығы	мың теңге	-	18 239 528	20 371 535	23 753 066	18 501 039
оның ішінде:						
1.1-мақсат. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру						
2.1-мақсат. Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын бақылауды арттыру						
002 «Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру»	мың теңге	-	376 335	704 616	798 368	303 272
008 «Мемлекеттік қызмет саласындағы өңірлік хабты институционалдық қолдау және мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру, мемлекеттік қызмет көрсету сапасын қамтамасыз ету және сыбайлас жемқорлықтың алдын алу тетіктерін жетілдіру»	мың теңге	-	755 725	680 153,0	625 604	630 844
012 «Республиканың мемлекеттік қызмет кадрларын тестілеу жөніндегі қызметтер»	мың теңге	-	234 553	302 695	248 474	248 474
013 «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бойынша көрсетілетін қызметтер»	мың теңге	-	1 778 873	1 597 086	1 415 602	1 415 602
Барлығы:	мың теңге	-	3 145 486	3 284 550	3 088 048	2 598 192

3.1-мақсат. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігін арттыру						
3.2-мақсат. Қоғамның және мемлекеттің тыныс-тіршілігінің барлық салаларында сыбайлас жемқорлық деңгейін барынша азайту						
014 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі бірыңғай мемлекеттік саясатты қалыптастыру және іске асыру»	мың теңге	-	11 708 897	13 718 701	13 827 037	12 455 310
<p>Мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған қаржылық ресурстар:</p> <p>1.1. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру;</p> <p>2.1. Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын бақылауды арттыру;</p> <p>3.1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігін арттыру;</p> <p>3.2. Қоғамның және мемлекеттің тыныс-тіршілігінің барлық салаларында сыбайлас жемқорлық деңгейін барынша азайту</p>						
001 «Мемлекеттік қызмет саласындағы бірыңғай мемлекеттік саясатты қалыптастыру мен іске асыру»	мың теңге	-	3 385 145	3 368 284	5 500 685	3 447 537
003 «Астана қаласының бюджетіне мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің еңбекақысын жаңа жүйе бойынша арттыруға берілетін ағымдағы нысаналы трансферттер»	мың теңге				1 337 296	
Адам ресурстары		-				
	адам	2 309	2 309	2 309	2 309	2 309