

**РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
КАРАГАНДИНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ИМЕНИ БАРИМБЕКА БЕЙСЕНОВА**

**КАФЕДРА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА И
АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД**

**ПО КУРСУ «ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ»**

**ТЕМА 1: « Современное состояние уполномоченного
органа по делам государственной службы противодействия
коррупции».**

Обсуждена и одобрена на заседании
кафедры АП и АД ОВД.
Протокол № от « » 201 г.

КАРАГАНДА

ПЛАН:

- 1. Правовой статус органа по делам государственной службы противодействия коррупции в современных условиях.**
- 2. Система органа по делам государственной службы противодействия коррупции в современных условиях.**

ВЕДЕНИЕ

Успешное претворение в жизнь социально-экономических и политических преобразований в стране невозможно без эффективной и постоянно адаптирующейся к складывающимся реалиям жизни системы государственного управления. А осуществление реформ в экономике, социальной и политической сферах и их итоги, естественно, находятся в прямой зависимости от государственного аппарата Казахстана.

Государство приобретает реальность и силу в кадровом контингенте его служащих. Задачи и функции государства становятся, при их практической реализации, задачами и функциями набранных государством служащих. От государственных служащих зависит работа государства.

Необходимость создания государственной службы и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями, а также потребностью в организации кадрового потенциала государственных органов (законодательной, исполнительной и судебной власти). Именно служащие действуют как персонал в многочисленных структурах государственных органов, учреждений и организаций, внутри институтов управляющей и управляемой систем; именно их компетентность определяет реальное использование возможностей управления с целью установления требуемого правового порядка в государстве и обществе.

Таким образом, необходимость реформирования государственной службы, обусловленная проведением демократических реформ и переходом к рыночной экономике, предполагает формирование соответствующей политики в области государственного управления и создание аппарата, способного его выполнить.

Для постсоветских государств были характерны общие проблемы в вопросе создания адекватной новым условиям государственной службы. Во многом это объяснялось тем, что советские чиновники были слишком тесно связаны с политикой, но недостаточно связаны нормами закона, отбор и продвижение служащих госаппарата осуществлялся не на основе личных заслуг и компетенции, а благодаря «политическим» качествам или протекции. Кроме того, проблема заключалась еще и в том, значительная часть кадров имела опыт работы в тех условиях, когда партийно-государственный аппарат контролировал почти все аспекты экономической и общественной жизни, и в новых условиях кадрам было необходимо приспособляться к быстро изменяющейся роли государства.

После обретения независимости перед Казахстаном встали те же проблемы, которые необходимо было решать путем создания современной системы государственной службы, учитывающей как национальную специфику и традиции, так и отвечающую международным стандартам.

1. Правовой статус уполномоченного органа по делам государственной службы и противодействия коррупции в современных условиях.

За период существования суверенного Казахстана государственные органы не раз подвергались структурным изменениям, но в большей степени это касалось сокращений числа исполнительных органов, объединений и разукрупнений министерств и ведомств, усиления низовых ведомств. Другими словами, система государственного управления и госслужбы не менялась, воспроизводя себя заново с каждой новой реорганизацией. Это порождало у государственных служащих чувство неуверенности в завтрашнем дне, что не могло не сказаться на исполнительской дисциплине, сковывало инициативу и желание трудиться с большей отдачей¹.

С другой стороны, как показал наш опыт преобразований, только лишь разрушение старого административного госаппарата не приводит к автоматическому рождению новой системы управления и государственной службы, нужен целый комплекс мер, направленных на радикальное кадровое обновление.

Законодательство, регулировавшее отношения на государственной службе, созданное в 1995 году, несмотря на многие положительные черты, все же страдало незавершенностью, во многом носило декларативный характер, уже не соответствовало стратегическим задачам и не обеспечивало равного доступа граждан к государственной службе.

Фактически в тот период сложилась патронажная система отбора и продвижения кадров, при этом госслужащие испытывали неопределенность своей карьеры, что негативно сказывалось на престиже государственной службы и порождало у них отсутствие мотивации к работе и профессиональному росту. Одной из основных проблем являлась социальная незащищенность государственных служащих. Отсутствие единого подхода, межведомственной координации в вопросах реформирования государственной службы также затрудняло работу.

Поэтому, 18 сентября 1998 года, впервые на всем постсоветском пространстве, в Казахстане Указом Президента страны Н.А.Назарбаевым был образован уполномоченный орган, непосредственно подчиненный и подотчетный Главе государства — Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы, призванный осуществлять единую государственную политику в сфере государственной службы. Таким образом, исходя из задач, поставленных Президентом страны в Стратегии «Казахстан 2030», реформа государственной службы получила институциональное оформление.

¹Серикбаев А. Вопросы теории и практики государственного строительства и государственной службы. Воплощение принципа социальности. // Саясат.- 2002.- №12.- С.4-9.

Созданию нового Закона предшествовало тщательное изучение функционирования зарубежных систем государственной службы. Анализ международного опыта показал, что основой государственной службы демократических государств является меритократия — система, основанная на личных заслугах государственного служащего, включающая в себя такие элементы, как:

- обязательный конкурсный отбор при поступлении и продвижении по государственной службе;
- правовую и социальную защищенность государственных служащих;
- равную оплату труда за выполнение равнозначной работы;
- поощрение государственных служащих, достигающих эффективных результатов в своей деятельности, коррекция деятельности тех, чьи результаты не в полной мере удовлетворительны и увольнение служащих, результаты деятельности которых не удовлетворительны;
- постоянное обучение государственных служащих в целях улучшения результатов их деятельности.

В целом система **меритократии** направлена на эффективное использование человеческих ресурсов на государственной службе.

Именно эти принципы легли в основу нового Закона «О государственной службе»² и подзаконных актов. Но следует особо подчеркнуть, что новое законодательство создавалось как с учетом зарубежного опыта, так и национальных традиций, управленческой культуры. В этом, можно сказать, и заключается уникальность казахстанской модели государственной службы.

К первым положительным итогам можно отнести законодательное закрепление разделения государственных служащих **на политических и административных**. Это позволило снизить влияние политических процессов на госаппарат и обеспечить правовую защиту административных госслужащих при смене политических назначенцев.

Несомненно, что одним из главных признаков казахстанской модели явился конкурсный отбор при приеме и продвижении по службе. В Казахстане, где раньше прием на госслужбу осуществлялся по анкетным данным или по знакомству, гласные, открытые конкурсы стали заметным явлением в общественной жизни. Наши граждане смогли узнать, какие вакансии, в каком государственном органе имеются, какова заработная плата госслужащих. Информация о реальной заработной плате госслужащих особенно ощутимо нанесла удар по сложившемуся в обществе стереотипу, что чиновники живут припеваючи.

Современный этап политического, социально-экономического и духовного развития нашего общества требуют радикального изменения форм и методов государственного воздействия на все сферы общества. Это усиливает требования к кадрам, занятым на государственной службе, так как судьба любых стратегий и реформ зависит от уровня подготовки чиновника,

²Казахстанская правда. - 6 августа 1999 г.

его квалификации, умения действовать адекватно ситуации. В системе работы с кадрами, бесспорно, есть определенные достижения, накоплен положительный опыт, но есть проблемы, которые требуют тщательной проработки и своего разрешения.

Основные из них:

- недостаточность прогнозирования и планирования потребности в кадрах государственных служащих;
- несовершенство единой системы подбора кадров для органов государственного управления;
- чрезмерная текучесть кадров государственных служащих, особенно в связи с частыми структурными изменениями;
- слабая реализация единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

СЛАЙД № 3.

Для решения этих проблем необходимо осуществлять, прежде всего, прогнозирование и планирование потребности в кадрах государственных служащих, поиск адекватных форм и методов их подбора и оценки, развития персонала, формирования резерва и организации системы непрерывного обучения работников государственной службы, создание эффективной системы мотивации и оплаты их труда.

Прогнозирование потребности в персонале – это определение перспективы развития должностной и профессионально-квалификационной структуры кадров. Прогнозы должностной и профессионально-квалификационной структуры кадров позволят разрабатывать и более полно реализовывать программы устранения или предупреждения дисбаланса рабочих мест и кадров. Эти прогнозы будут служить научной базой при составлении планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. **СЛАЙД № 4**

Планирование потребности в персонале – это определение необходимой для осуществления управленческих функций численности работников с учетом их должностного и профессионально-квалификационного состава. **СЛАЙД №5**

В настоящее время завершается внедрение системы оценки эффективности кадрового менеджмента в самих государственных органах. Этот механизм, построенный на рейтинговой системе, позволит оценивать деятельность кадровых служб и дисциплинарных комиссий, определить потребности государственной службы в укреплении кадрового менеджмента в отраслевом и региональном аспекте.

Основной смысл любой реформы, какие бы хорошие принципы ни были заложены в законодательстве, обеспечивающем ее проведение, всегда сводится к тому, что получает в конечном результате от этого общество.

Сегодня в Казахстане функционирует единая система управления государственной службой. Указом Президента Республики Казахстан от 11 декабря 2015 года № 128 было образовано Министерство по делам государственной службы РК. Министерство по делам государственной

службы РК осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией и законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами, а также Положением.

Министерство по делам государственной службы РК – это Центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство в сфере государственной службы, оценку и контроль за качеством оказания государственных услуг, а также руководство и межотраслевую координацию по предупреждению, выявлению и пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений. **СЛАЙД № 6**

В этом же и заключается **миссия** данного органа, а именно в реализации единой государственной политики в сфере государственной службы, контроля за качеством оказания государственных услуг и противодействия коррупции.

Министерство и его территориальные органы образуют единую систему органов по делам государственной службы. Территориальные органы осуществляют свою деятельность в пределах компетенции, установленной законодательством. Финансирование деятельности Министерства осуществляется из республиканского бюджета. Министерство и его территориальные органы по вопросам своей компетенции в установленном законодательством порядке принимают решения в форме приказов.

Что касается задач, которые ставятся перед Министерством, то их можно отнести и к задачам территориальных органов по делам государственной службы. **К ним относятся: СЛАЙД № 7**

1) разработка и реализация государственной политики в сферах государственной службы, контроля за качеством оказания государственных услуг и предупреждения коррупции;

2) координация деятельности государственных органов, организаций в вопросах соблюдения законодательства о государственной службе, предупреждения коррупции, минимизации причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также качества оказания государственных услуг;

3) формирование антикоррупционной культуры и системы предупреждения коррупции, а также минимизация причин и условий возникновения коррупционных правонарушений.

Министерство в соответствии с возложенными на него задачами, в установленном законодательством порядке, осуществляет следующие **функции: СЛАЙД № 8**

1) разработка и реализация стратегий и программ в сферах государственной службы и противодействия коррупции

2) разработка и принятие нормативных правовых актов в сфере государственной службы и противодействия коррупции;

3) консультирование государственных служащих по вопросам, входящим в компетенцию Министерства

- 4) осуществление в государственных органах оценки эффективности управления персоналом и качества оказания государственных услуг, за исключением государственных услуг, оказываемых в электронной форме;
- 5) осуществление научно-исследовательской, учебной, издательской деятельности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 6) взаимодействие с другими государственными органами по вопросам государственной службы;
- 7) осуществление регулятивных, реализационных и контрольно-надзорных функций в пределах компетенции.

Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность Министерства определяет перечень функций в сфере государственной службы, в сфере контроля за качеством оказания государственных услуг, а также в сфере противодействию коррупции.

К ним относятся: **СЛАЙД № 9**

- Выявление причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений в деятельности государственных органов, организаций и субъектов квазигосударственного сектора;
- Взаимодействие с институтами гражданского общества и государственными органами, направленное на минимизацию уровня коррупции в восприятии общества;
- Внесение на рассмотрение Правительства РК рекомендаций по минимизации и устранения причин и условий возникновения коррупции
- Осуществление внешнего анализа коррупционных рисков
- Мониторинг исполнения рекомендаций по устранению нарушений, причин и условий способствующих коррупции
- Совершенствование системы отчетности и оценки деятельности, защиты конституционных прав и свобод граждан, интересов общества и государства, доверия со стороны населения, с введение рейтинговой оценки уровня коррупции
- Участие в реализации образовательных программ по вопросам противодействия коррупции, повышение информированности населения о рисках коррупции
- Подготовка ежегодного Национального доклада Президенту РК о противодействии коррупции
- Изучение и распространение положительного опыта противодействия коррупции
- И т.д.

Руководство министерством осуществляется Министром по делам государственной службы и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на министерство задач и осуществление функций.

Назначается на должность и освобождается от должности Министра Президентом РК по представлению премьер министра РК. Имеет двух заместителей. **СЛАЙД № 10**

Нормативную базу правоохранительной деятельности Министерства по делам государственной службы РК составляет:

- Конституция РК
- Закон РК «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года
- Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года
- Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих) от 29 декабря 2015 года
- Антикоррупционная стратегия РК на 2015-2025 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 года
- Положение о Министерстве по делам государственной службы от 13 декабря 2015 года
- Положение о Национальном бюро по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе) Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан от 5 января 2016 года

СЛАЙД № 11

Одной из основных задач Министерства является предупреждение коррупции, минимизации причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

Коррупция, представляющая собой сложное, исторически изменчивое, негативное социальное явление, возникла, как известно, на ранних этапах развития человеческой цивилизации.

Проблема коррупции существует во всех странах, тормозя социально-экономический прогресс, она различается лишь своими характерными проявлениями и масштабами.

Несмотря на отсутствие универсального и всеобъемлющего определения коррупционного деяния, к нему прежде всего относят злоупотребление чиновниками властью или должностным положением для получения личной выгоды, а наиболее распространенными ее видами признаются обычно подкуп чиновников, использование служебных полномочий в корыстных целях.

Сложность выработки эффективных мер противодействия коррупции обуславливается также ее особенностями для каждого отдельно взятого государства и трудностями, связанными с ее изменчивыми характеристиками.

При определении причин, условий и последствий коррупции должны учитываться такие факторы, как местный менталитет, национальные и религиозные особенности, уровень правовой культуры.

Для формирования системы эффективного противодействия коррупции необходимо прежде всего определить основные факторы, способствующие ее проявлениям в современных условиях.

Среди них наиболее актуальными в настоящее время являются, во-первых, несовершенство отраслевых законов, нормы которых при правоприменении нередко создают условия для совершения коррупционных деяний.

Гражданам, не разбирающимся в тонкостях юриспруденции, на практике бывает сложно правильно понять и надлежаще трактовать положения таких законов.

Во-вторых, недостаточная прозрачность государственного и корпоративного управления. Процесс выработки и принятия управленческих решений по-прежнему остается одним из самых закрытых, в том числе в случаях, когда речь идет о решениях, затрагивающих права и законные интересы граждан.

В-третьих, сохраняются коррупционные риски, связанные с прямым контактом должностных лиц с населением при оказании государственных услуг.

В-четвертых, все еще низкий уровень правовой культуры населения, в том числе самих служащих государственного сектора, что позволяет нечистоплотным работникам использовать его в корыстных, противоправных целях.

В-пятых, отсутствие комплексной и целенаправленной информационной работы по формированию антикоррупционной модели поведения граждан и общественной атмосферы неприятия коррупции.

В-шестых, недостаточный уровень оплаты труда отдельных категорий государственных служащих и социальных гарантий на государственной службе.

С этой целью в состав Министерства вошло **Национальное бюро по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе)** Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан, осуществляющее в пределах компетенции центрального исполнительного органа функции по вопросам предупреждения, выявления, пресечения, раскрытия и расследования коррупционных правонарушений.

Согласно Закону РК «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года - К правоохранительным органам относятся органы прокуратуры, внутренних дел, **антикоррупционная служба** и служба экономических расследований. Этим же законом определено, что **антикоррупционная служба** - оперативно-следственные подразделения органов по делам государственной службы и противодействию коррупции, осуществляющие деятельность, направленную на предупреждение, выявление, пресечение,

раскрытие и расследование коррупционных преступлений и правонарушений.

Соответственно мы с полной уверенностью можем говорить, что рассматриваемы нами в этой лекции государственный орган является правоохранительным органом с признаками правоохранительной службы.

Задачи Национального бюро:СЛАЙД № 12

1. защита прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, общества и государства;
2. участие в разработке и реализации государственной политики по вопросам предупреждения, выявления, пресечения, раскрытия и расследования коррупционных правонарушений;
3. предупреждение, выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений.
4. участие в разработке и реализации стратегий и программ в сфере противодействия коррупции;
5. прием, регистрация и рассмотрение заявлений, сообщений и иной информации об уголовных и административных правонарушениях;
6. проведение досудебного расследования, в том числе предварительного следствия, дознания и протокольной формы;
7. обеспечение безопасности лиц, участвующих в уголовном процессе;
8. организация и осуществление оперативно-розыскной деятельности;
9. применение специальных и других технических средств в ходе проведения негласных следственных действий, общих и специальных оперативно-розыскных мероприятий;
10. установление местонахождения и задержание лиц, находящихся в розыске, скрывшихся от следствия, дознания или суда;
11. осуществление мониторинга реализации имущества, конфискованного по уголовным делам о коррупционных преступлениях и приобретенного на средства, добытые преступным путем, с последующим опубликованием информации о его обращении в доход государства;
12. анализ криминогенной ситуации в социально-экономической сфере на предмет выявления и предупреждения коррупционных правонарушений;
13. учет и контроль за сохранностью оружия, боеприпасов, специальных средств защиты, состоящих на вооружении Национального бюро;
14. осуществление иных функций, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Права и обязанности Национального бюро:

- разрабатывать и утверждать нормативные правовые акты по вопросам, входящим в компетенцию Национального бюро,

- принимать участие в разработке и реализации программных документов по противодействию коррупции;
- проводить следственные действия, принимать процессуальные решения и осуществлять оперативно-розыскные мероприятия
- вносить государственным органам, организациям или лицам, исполняющим в них управленческие функции, представления о принятии мер по устранению обстоятельств или других нарушений закона
- изымать или производить выемку документов, товаров, предметов или иного имущества
- требовать производства ревизий, налоговых и других проверок, государственного аудита и оценки от уполномоченных органов и должностных лиц
- использовать соответствующие изоляторы временного содержания, следственные изоляторы
- запрашивать и получать от государственных органов, организаций, должностных и физических лиц необходимую информацию и материалы
- осуществлять взаимодействие с государственными органами и организациями, другими правоохранительными органами, международными организациями
- носить, хранить и применять огнестрельное и иное оружие и специальные средства, а также при необходимости применять физическую силу, в том числе боевые приемы борьбы в порядке установленном законодательством;

Обязанности Национального бюро:

- соблюдать законность при приеме, регистрации, учете и рассмотрении заявлений, сообщений, жалоб и иной информации о правонарушениях;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях, осуществлять административное задержание, а также применять другие меры, предусмотренные законодательством об административных правонарушениях;
- подвергать приводу лиц, уклоняющихся от явки по вызову по имеющимся в производстве уголовным делам;
- конвоировать задержанных и лиц, заключенных под стражу;
- проводить мероприятия по установлению местонахождения и задержанию лиц, находящихся в розыске;
- организовывать в пределах установленной компетенции Национального бюро экстрадицию лиц, находящихся в розыске;
- соблюдать служебную дисциплину и режим секретности при осуществлении

Руководство Национальным бюро осуществляет Председатель, который несет персональную ответственность за выполнение возложенных на ведомство задач и осуществление им своих функций.

Председатель Национального бюро назначается на должность и освобождается от должности Президентом Республики Казахстан.

СЛАЙД № 13

Полномочия Председателя Национального бюро:

- 1) в соответствии с возложенными на Национальное бюро задачами, организует и осуществляет общее руководство его деятельностью;
- 2) вносит на рассмотрение министерства предложения по структуре Национального бюро и его территориальных органов в пределах лимита штатной численности;
- 3) назначает на должности и освобождает от должности сотрудников (работников) Национального бюро, назначение и освобождение которых законодательством Республики Казахстан отнесено к его компетенции;
- 4) определяет полномочия своих заместителей, сотрудников (работников) Национального бюро и руководителей территориальных органов;
- 5) утверждает положение о территориальных органах Национального бюро;
- 6) решает вопросы командирования, предоставления отпусков, оказания материальной помощи, подготовки (переподготовки), повышения квалификации, поощрения заместителей Председателя и сотрудников (работников) Национального бюро и его территориальных органов в установленном законодательством порядке;
- 7) принимает меры дисциплинарной ответственности к сотрудникам (работникам) Национального бюро и его территориальных органов в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 8) присваивает квалификационные классы сотрудникам Национального бюро и его территориальных органов в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 9) принимает в кадровый состав Национального бюро граждан Республики Казахстан, прошедших обязательную специальную проверку;
- 10) утверждает нормативные правовые акты по вопросам, входящим в компетенцию Национального бюро, и при наличии прямой компетенции по их утверждению в актах Министерства, за исключением нормативных правовых актов, затрагивающих права и свободы человека и гражданина;
- 11) в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения сотрудниками (работниками) Национального бюро и его территориальных органов;
- 12) вносит в министерство представления о награждении сотрудников (работников) Национального бюро и его территориальных органов государственными наградами;
- 13) представляет Национальное бюро в отношениях с государственными органами и иными организациями в соответствии с

законодательством;

14) курирует юридическое подразделение Национального бюро;

15) принимает решения по другим вопросам, отнесенным к его компетенции.

Вследствие коррупционных деяний происходит неправомерное извлечение материальных и нематериальных благ, результатом чего является подрыв интересов общества и снижение авторитета государственной власти.

Поэтому государство будет и дальше принимать все меры и создавать условия, при которых использование служебных полномочий в корыстных целях будет невыгодным и невозможным.

Одной из важных таких мер станет декларирование государственным служащими не только своих доходов, но и расходов. В дальнейшем такое декларирование будет распространено на все население, что окажет положительное влияние на соблюдение законности и обеспечение прозрачности в системе государственной службы.

Для снижения уровня коррупции в государственном аппарате предусматривается дальнейшее поэтапное повышение заработной платы и социальных льгот чиновников по мере расширения финансовых возможностей государства. Эта задача актуализируется и с учетом того, что оплата труда государственных служащих пока остается недостаточно конкурентоспособной по сравнению с частным сектором.

Неподкупность государственных служащих и прозрачность их деятельности – основа успешности антикоррупционной политики.

Одной из предпосылок для коррупционных проявлений является также наличие непосредственного контакта чиновника с гражданином. Чем проще и прозрачнее процедура получения государственных услуг, тем меньше уровень коррупции.

В этой связи будут приняты меры по поэтапной передаче ряда государственных функций в негосударственный сектор – саморегулируемым организациям.

Влияние человеческого фактора минимизирует и широкое использование современных информационных технологий.

В результате, будет возрастать объем услуг, оказываемых населению в электронном формате, в таком формате в том числе будет обеспечиваться выдача разрешений.

В целом, принцип прозрачности является ключевым фактором в противодействии коррупции и поэтому работа по его внедрению будет проводиться на постоянной, системной основе, в том числе путем мониторинга качества и доступности оказания государственных услуг.

Приоритеты в работе правоохранительной системы должны быть смещены с выявления совершенных преступлений на их профилактику и предупреждение.

В кадровой политике правоохранительных органов необходимо внедрить механизмы конкурсного отбора и принцип меритократии, действующие в системе административной государственной службы.

Будут усовершенствованы процедуры аттестации и тестирования сотрудников, введен запрет на их перевод без использования кадрового резерва.

Еще одним из усовершенствованных этапов стало утверждение Указом Президента РК Этического кодекса государственных служащих, который своими нормами устанавливает основные требования к морально-этическому облику государственных служащих, а также базовые стандарты их поведения.

Кодекс направлен на укрепление доверия общества к государственным органам, формирование высокой культуры взаимоотношений на государственной службе и предупреждение случаев неэтичного поведения государственных служащих.

Этический кодекс государственных служащих включает в себя:

- Общие стандарты поведения
- Стандарты поведения во внеслужебное время
- Стандарты поведения в служебных отношениях
- Стандарты поведения, связанные с публичными выступлениями, в том числе в средствах массовой информации

Общие стандарты поведения

Государственные служащие должны:

1) способствовать укреплению единства народа Казахстана и межнационального согласия в стране, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям народа Казахстана;

2) быть честными, справедливыми, скромными, соблюдать общепринятые морально-этические нормы, в обращении с гражданами и коллегами проявлять вежливость и корректность;

3) обеспечивать законность и справедливость принимаемых ими решений;

4) обеспечивать прозрачность принятия решений, затрагивающих права и законные интересы физических и юридических лиц;

5) противостоять действиям, наносящим ущерб интересам государства, препятствующим или снижающим эффективность функционирования государственных органов;

6) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты;

7) своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;

8) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, государственных

служащих и иных лиц при решении вопросов личного характера;

9) не распространять сведения, не соответствующие действительности;

Стандарты поведения во внеслужебное время

Государственные служащие во внеслужебное время должны:

1) придерживаться общепринятых морально-этических норм, не допускать случаев антиобщественного поведения, в том числе нахождения в общественных местах в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность;

2) проявлять скромность, не подчеркивать и не использовать свое должностное положение при получении соответствующих услуг;

3) не допускать со своей стороны нарушения требований законодательства, сопряженных с посягательством на общественную нравственность, порядок и безопасность, и не вовлекать других граждан в совершение противоправных, антиобщественных действий.

Стандарты поведения в служебных отношениях

Государственные служащие в служебных отношениях с коллегами должны:

1) способствовать установлению и укреплению в коллективе деловых и доброжелательных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;

2) пресекать либо принимать иные меры по недопущению нарушений норм служебной этики со стороны других государственных служащих;

3) воздерживаться от обсуждения личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство в коллективе;

4) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению коллегами их должностных обязанностей.

9. Руководители в отношениях с подчиненными служащими должны:

1) своим поведением служить примером беспристрастности, справедливости, бескорыстия, уважительного отношения к чести и достоинству личности;

2) обеспечивать соблюдение принципов меритократии, при решении кадровых вопросов не оказывать предпочтения по признакам родства, землячества и личной преданности;

3) проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

4) принимать меры, направленные на охрану труда, здоровья, создание безопасных и необходимых условий для эффективной деятельности, а также создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство служащих;

Стандарты поведения, связанные с публичными выступлениями, в том числе в средствах массовой информации

11. Публичные выступления по вопросам деятельности государственного органа осуществляются его руководителем или уполномоченными на это должностными лицами государственного органа.

Государственные служащие должны вести дискуссии в корректной

форме, не подрывая авторитета государственной службы.

12. Государственным служащим не следует публично выражать свое мнение по вопросам государственной политики и служебной деятельности, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям политики государства;
- 2) раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц государства, органов государственного управления, других государственных служащих.

13. Не допускаются публикации государственными служащими от имени государственного органа по вопросам, не связанным с проведением государственной политики, деятельностью государственного органа и государственных служащих. Публикация материалов по педагогической, научной и иной творческой деятельности может осуществляться государственным служащим только от собственного имени как частного лица.

14. При предъявлении к государственному служащему необоснованного публичного обвинения в коррупционных проявлениях он должен в месячный срок со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению.

Заключение

Повышение эффективности деятельности органов государственного управления в целом, и государственной службы в частности, направлено в первую очередь на становление новой казахстанской государственности, продвижение прогрессивных социальных проектов для граждан Казахстана. Понятно, что для этого необходима отлаженная работа государственного аппарата, способного проводить в жизнь соответствующую политику в области государственного управления.

Государственный аппарат в свою очередь составляют государственные служащие, от профессионализма которых, в конечном счете, зависит очень многое. Непрофессиональная подготовленность работников какого-либо одного подразделения государственной системы является, как правило, одной из основных причин низкой эффективности работы всего подразделения.

Конечно, госслужащего, как и работника любой другой сферы, невозможно научить предусматривать любые жизненные ситуации, но можно научить этике, психологии делового общения и управления.

Госслужащий должен иметь системные знания о политической системе общества, государственной службе и новой государственной идеологии в пределах своей должностной компетенции, а также в отношении вышестоящей и нижестоящей структур управления (функциональное назначение, организация деятельности, критерии и показатели эффективности, пределы прав, виды ответственности, предписанные способы согласования интересов субъектов общества и государства).

Проблема повышения эффективности и качества работы государственных служащих остается актуальной для большинства стран мира, в том числе и для Казахстана. Нужно помнить, что государственная служба является связующим звеном между государством и обществом, и от ее компетентности и профессионализма зависит экономическое благосостояние страны в целом и стабильное развитие нашего общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция (основной закон) Республики Казахстан. Алматы, 1995г. (с изм. и доп.)
2. Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 06.01.11 года.
3. Закон РК «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года
4. Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года
5. Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих) от 29 декабря 2015 года
6. Антикоррупционная стратегия РК на 2015-2025 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 года
7. Положение о Министерстве по делам государственной службы от 13 декабря 2015 года
8. Положение о Национальном бюро по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе) Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан от 5 января 2016 года
9. Абайдельдинов Т. Некоторые вопросы совершенствования государственной службы / Т.Абайдельдинов, Б.Жумагулов // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2002. - №8.
- 10.Административное право./ под ред. Козлова Ю.М., Попова Л.Л.- М.: Юрист, 1999.
- 11.Серикбаев А. Вопросы теории и практики государственного строительства и государственной службы. Воплощение принципа социальности. // Саясат.- 2002.- №12.- С.4-9.
- 12.Умирбекова Ж. Госслужба: практика в Казахстане и зарубежный опыт // Саясат.-2004.-№9.

Лекция подготовлена доцентом кафедры административного права и административной деятельности ОВД» подполковником полиции Ералиной С.Е.