

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по делам
государственной службы и
противодействию коррупции
от «22» ноября 2016 года
№63

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН
Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции
на 2014-2018 годы

Астана, 2016 год

Раздел 1. Миссия и видение

Миссия Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции (далее – Агентство): реализация единой государственной политики в сферах государственной службы, контроля за качеством оказания государственных услуг и противодействия коррупции.

Видение Агентства:

Профессиональный государственный аппарат, обеспечивающий качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг.

Надежная защита прав и законных интересов граждан, общества и государства посредством минимизации условий для проявлений коррупции в деятельности государственного аппарата.

Раздел 2. Анализ текущей ситуации

Стратегическое направление 1. Формирование профессиональной системы государственной службы.

1.1) Основные параметры развития системы государственной службы.

21 июля 2011 года Указом Президента Республики Казахстан от № 119 утверждена Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан, которая направлена на повышение профессионализации и эффективности государственного аппарата через внедрение эффективных и прозрачных механизмов поступления на государственную службу, системы оценки и карьерного планирования, создание управленческого корпуса «А», а также повышения роли кадровых служб, совершенствования мер поощрения и мотивации государственных служащих, служебной этики и антикоррупционных мер. В целях реализации поставленных задач 14 декабря 2012 года в Закон «О государственной службе» внесены необходимые изменения и дополнения.

Актуальность задачи по повышению профессионализации государственного аппарата была еще раз подтверждена в Стратегии «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства». Стратегия - 2050 определяет необходимость формирования профессионального государственного аппарата, для которого служение народу и государству превыше всего.

В первую очередь был решен вопрос баланса между ролью политических назначений в системе государственной службы и профессиональным, работающим на постоянной основе государственным аппаратом, путем нормативной

регламентации его классификации на три группы: политические государственные служащие – управленцы высшего звена; управленческий корпус «А»; исполнительный корпус «Б».

В корпус политических государственных служащих включены служащие, формирующие государственную политику, осуществляющие руководство отраслью (сферой) государственного управления, определяющие стратегические направления государственного развития в соответствующей сфере, а также служащие, назначение которых носит политико-определяющий характер (первые руководители центральных государственных органов; органов, непосредственно подчиненных и подотчетных Президенту Республики Казахстан; их заместители; акимы областей, столицы и города республиканского значения и их заместители; а также ряд государственных должностей, перечень которых определяется Президентом Республики Казахстан).

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

Также в целях сохранения преемственности в работе государственного органа установлен срок, на который назначаются служащие корпуса «А» (к ним отнесены ответственные секретари центральных исполнительных органов и руководители аппаратов акимов областей, города республиканского значения, столицы) вне зависимости от периода пребывания в должности первых руководителей государственных органов.

В исполнительный корпус «Б» государственной административной службы включены государственные служащие, занимающие исполнительные должности. Основной задачей государственных служащих корпуса «Б» является реализация государственной политики (исполнительская деятельность) в соответствии с направлениями, определяемыми государственными служащими управленческого корпуса «А».

Законодательно усовершенствованы процессы, направленные на повышение прозрачности отбора кандидатов на государственную службу. В частности, были введены:

- институт участия наблюдателей и экспертов при проведении конкурсов по отбору кадров в государственных органах;
- требование (при проведении конкурсов) по размещению на интернет-ресурсах и местах, доступных для всеобщего обозрения, списка кандидатов, допущенных к собеседованию;
- требование по размещению на интернет-ресурсах информации о всех имеющихся вакансиях.

Изменены подходы к организации тестирования кандидатов на государственную службу. В частности, тестирование проводится по обращению граждан в любое время, без привязки к конкурсам в госорганах. Повышена доступность услуги тестирования посредством применения интернет – портала «электронное правительство». Гражданам выдается сертификат, который дает им право участвовать в конкурсном отборе в течение года.

Усилена система технической защиты процедуры тестирования, усложнены ее программы.

Отделение процедуры тестирования от проведения конкурса в государственном органе позволило сократить его продолжительность почти в три-четыре раза – с 30-40 до 10-15 дней.

Также был определен и законодательно закреплён баланс между динамичностью системы государственной службы и ее стабильностью.

В этом направлении, для так называемых «командных перемещений» кадров при смене первого руководителя госоргана, на законодательном уровне повышена роль конкурсов и сокращена до минимума доля назначений в порядке перевода. Новая модель значительно усилила принцип открытой конкуренции и прозрачности отбора при трудоустройстве на государственную службу.

При этом, предпосылки для внеконкурсного занятия должностей резко сократились. Так, с введением в действие нового Закона «О государственной службе Республики Казахстан» возможность переводов исключена для 97% государственных служащих (за исключением политических госслужащих, служащих корпуса «А» и категорий «А» и «В» корпуса «Б»).

В 2013 году в порядке перевода состоялось 25% назначений, в 2014 году – 29%, в 2015 году – 36%. По итогам 11 месяцев 2016 года в порядке перевода назначено 313 государственных служащих, что в 2,5 раза меньше аналогичного периода прошлого года.

Вырос приток кадров извне государственной службы: доля лиц, из числа назначенных на должности по итогам конкурса, не являющихся государственными служащими, выросла в два раза.

Приняты меры по профессионализации служб управления персоналом. Впервые законодательством предусмотрено создание служб управления персоналом (кадровые службы), которые организационно самостоятельны от других структурных подразделений. Утверждены их типовые положения. Предусмотрена возможность создания единых служб управления персоналом в областях, районах и городах, которые позволили:

- создать институциональные условия для профессионализации служб управления персоналом;
- обеспечить комплексное решение кадровых вопросов в рамках одной административно-территориальной единицы;
- организационно упростить для граждан возможность трудоустройства на государственную службу (получение информации о вакансиях, прохождение конкурса).

В целях реализации контроля за соблюдением законодательства в сфере государственной службы и профилактики этических правонарушений Агентством осуществляется координация деятельности государственных органов в этом направлении.

Посредством анализа жалоб физических и юридических лиц на действия (бездействия) и решения государственных

органов или должностных лиц выявляются системные нарушения в данной сфере.

Эффективным инструментом обеспечения контроля станут выборочные и внеплановые проверки государственных органов по обращениям физических и юридических лиц, внесение предложений и представлений государственным органам об отмене их решений, принятых с нарушением законодательства о государственной службе.

Агентством осуществляется координация и методологическое обеспечение деятельности дисциплинарных комиссий, уполномоченных по этике государственных органов, региональных Советов по этике.

Применение различных форм и методов разъяснительной работы (консультирование государственных служащих, лекции, семинары, курсы повышения квалификации для служб управления персоналом, уполномоченных по этике, круглые столы, тренинги и т.д.) повысит эффективность профилактики этических правонарушений.

Усилены этический и антикоррупционный контроль в сфере государственной службы. В законодательстве о государственной службе были предусмотрены нормы по соблюдению требований служебной этики и антикоррупционному поведению госслужащих. Предусмотрена персональная ответственность руководителей госорганов за незаконные кадровые решения (неправомерное назначение или освобождение лиц с государственных должностей, нарушение порядка проведения конкурса на занятие государственной должности, неправомерное наложение дисциплинарных взысканий).

В 2013 году содержательно обновлен действовавший Кодекс чести государственных служащих.

С учетом иерархии государственных должностей соответствующим образом была разграничена компетенция по рассмотрению дисциплинарных дел между Комиссией при Президенте Республики Казахстан по вопросам противодействия коррупции; Национальной комиссией по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан; дисциплинарной комиссией уполномоченного органа в сфере государственной службы; дисциплинарными советами и комиссиями государственных органов.

Усовершенствованы подходы по обучению государственных служащих. В настоящее время, обучение государственных служащих осуществляется как в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, так и в региональных центрах переподготовки и повышения квалификации. Для обеспечения системного управления обучением при уполномоченном органе в сфере государственной службы был создан Координационный совет по совершенствованию организационной подготовки, переподготовки и повышению квалификации государственных служащих, а при Академии - Научно-методический совет. Кроме того, были дифференцированы подходы к построению процессов обучения корпусов «А» и «Б».

В то же время, несмотря на значительные сдвиги в направлении профессионализации государственного аппарата, о чем свидетельствуют положительные оценки международных экспертов, практическая адаптация новой модели выявила также ее слабые стороны, которые заключались в следующем:

1. Введенная модель не решила проблемы достаточно высокой сменяемости среди государственных служащих (уход с системы государственной службы). Если в 2013 году этот показатель составлял 11%, то в 2014 году он увеличился до 12,3%, в 2015 году составил 11,3%;

2. Оценка эффективности деятельности работы государственных служащих не была достаточно ориентирована на результат и не имела взаимосвязи с системой материального (монетарного) поощрения;

3. Недостаточно был развит институт наставничества и адаптации молодых специалистов;

4. Модель не позволяла проводить необходимую ротацию в отношении руководящего состава служащих корпуса «Б», что ограничивало приобретение ими дополнительных профессиональных навыков;

5. Система отбора на государственную службу была ориентирована на выявление знаний у кандидатов без дополнительного учета требуемых для эффективной работы определенных умений и навыков;

6. Несмотря на то, что система «социального лифта» способствовала быстрому «обновлению» государственного аппарата, недостаточный опыт работы в системе государственной службы некоторых впервые назначенных руководителей увеличивал риск принятия не в полной мере продуманных управленческих решений.

Данные недостатки были проанализированы и учтены при обновлении законодательства о государственной службе в рамках реализации Плана Нации «100 конкретных шагов», как казахстанского ответа на глобальные вызовы и продвижения страны в 30-ку развитых государств.

Среди пяти институциональных реформ первой по значимости определена реформа, направленная на формирование современного, профессионального и автономного государственного аппарата, обеспечивающего качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг.

В ее реализацию 23 ноября 2015 года принят новый Закон «О государственной службе в Республике Казахстан».

Он максимально нацелен на обеспечение открытого конкурсного отбора, карьерное продвижение на основе компетентности, установление оплаты труда по результатам.

Теперь поступление впервые на государственную службу осуществляется на низовые должности на основе трехэтапного конкурсного отбора: тестирование, оценка личных качеств, включая компетенции (необходимые для эффективной работы знания, умения и навыки), и собеседование в государственном органе.

Нововведением также является то, что граждане, впервые поступающие на правоохранительную службу, будут проходить тестирование, включая оценку их личных качеств, в Агентстве.

Для успешно прошедших конкурс установлен испытательный срок от 3-х до 6-ти месяцев (с проверкой соответствия испытуемого лица через три месяца по формуле 3+3) с закреплением наставников. В случае не прохождения испытания служащий подлежит увольнению по согласованию с Агентством.

Карьерное продвижение госслужащих осуществляется только на конкурсной основе. При этом, помимо компетенций потребуется стаж работы на нижестоящих должностях.

Введение принципа компетентностного и конкурсного подхода при поступлении на государственную службу обеспечит качественный отбор кандидатов на вакантные должности, практическую ориентированность их профессионального развития и укрепление меритократии.

Наряду с вышеуказанными механизмами законодательно заложена возможность привлечения зарубежных менеджеров. Они нанимаются на контрактной основе по решению Национальной комиссии по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан.

Также упрощен порядок занятия административных должностей корпусов «А» и «Б» бывшими депутатами, политическими служащими, судьями. Для этого требуется лишь принятие решения Национальной комиссией по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан.

Упраздняется институт кадрового резерва корпуса «Б». При этом в целях обеспечения социальных гарантий граждан, зачисленных в резерв до 1 января 2016 года, законодательно предусмотрена возможность их назначения на должности до истечения срока пребывания в резерве (до 1 января 2017 года).

Введен институт ротации руководящих должностей корпуса «Б» как по горизонтали, так и по вертикали, с одновременным обеспечением жильем. Ротация служащих корпуса «Б» производится в форме рокировки (то есть одновременного перемещения между двумя служащими) и только внутри системы государственного органа. Данный институт расширяет «профессиональный кругозор» госслужащих, позволяя им приобрести дополнительные компетенции, и является одним из эффективных инструментов профилактики коррупции.

Заложена правовая основа для внедрения оплаты труда по результатам, что обеспечивает при этом принцип внутренней справедливости. Выплата бонусов будет производиться только результативным служащим. Новая система оплаты труда государственных служащих по результатам (системы бонусов) будет внедрена после комплексной аттестации административных государственных служащих.

Кроме того, пересмотрены подходы к аттестации, согласно которым порядок, сроки и категории служащих, подлежащих аттестации, определяются Главой государства.

Установлены основополагающие требования к госслужащим по соблюдению служебной этики. Критерии этического поведения закреплены в новом Этическом кодексе государственных служащих. Координация этих вопросов возложена на уполномоченных по этике.

Так, в целях реализации 12 шага Плана нации – 100 конкретных шагов (внедрение новых этических правил) в новом Законе «О государственной службе Республики Казахстан» вопросу служебной этики посвящается отдельная глава (глава 7), а Указом Президента утвержден новый Этический кодекс государственных служащих (от 29 декабря 2015 года №153).

Этическим кодексом детализированы стандарты поведения в служебных отношениях, во внеслужебное время, а также при публичных выступлениях.

За нарушение служебной этики Законом предусмотрена соответствующая дисциплинарная ответственность.

Во всех центральных государственных органах, за исключением правоохранительных и специальных, а также аппаратах акимов областей, гг. Астана и Алматы введены Уполномоченные по этике, на них возложена профилактика этических правонарушений и контроль соблюдения служебной этики государственными служащими.

Укрепление института Уполномоченного по этике будет способствовать повышению доверия населения к государственным органам, формированию культуры взаимоотношений на государственной службе, а также предупреждению нарушений норм антикоррупционного законодательства и служебной этики.

Наряду с этим, в целях смещения акцента от наказания к профилактике этических нарушений, на региональном уровне дисциплинарные советы Агентства преобразованы в Советы по этике, в составе которых представители общественных объединений, средств массовой информации, неправительственных организаций, руководители государственных органов, депутаты и иные авторитетные лица, пользующиеся доверием общества и обладающие значительным опытом.

Советы по этике наряду с рассмотрением дисциплинарных дел наделены правом рассмотрения результатов анализа коррупционных рисков, вопросов по профилактике нарушений законодательства, деятельности уполномоченных по этике, деятельности дисциплинарных комиссий госорганов.

Внедрение новых институтов Уполномоченных по этике в государственных органах и Советов по этике в регионах будет способствовать усилению значимости служебной этики, продвижению принципа меритократии и повышению имиджа государственной службы в целом.

1.2) Анализ основных проблем.

По итогам анализа состояния государственной службы выявлен ряд проблемных вопросов.

Во-первых, несмотря на принятые меры, по-прежнему актуальной остается проблема сменяемости кадров, в том числе при смене первого руководителя.

В качестве причин увольнения государственными служащими указывается увольнение по собственному желанию, по состоянию здоровья, в связи с переездом в другой город или переходом на другую работу.

Во-вторых, требуется повышение прозрачности проведения процедуры собеседования при конкурсном отборе с укреплением института наблюдателей.

В-третьих, устойчивое несоблюдение государственными органами ранее утвержденных сроков обучения служащих; отзыв государственными органами служащих с курсов обучения.

В-четвертых, актуальным остается повышение эффективности контроля за соблюдением законодательства о государственной службе и служебной этики.

Анализ поступающих обращений показывает, что в сфере государственной службы имеют место нарушения при проведении конкурсов на вакантные должности, привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении государственных служащих, рассмотрении обращений граждан, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, несоблюдение служебной этики и других норм законодательства.

В этой связи, возрастает актуальность проверок по обращениям граждан, в том числе государственных служащих, внесения предложений и представлений в государственные органы об устранении нарушений законодательства по итогам проверок и мониторинга восстановленных прав граждан из числа обратившихся.

Для анализа эффективности деятельности Советов по этике Агентства в регионах проводится мониторинг исполнения рекомендаций, данных Советами.

1.3) Управление рисками.

| Наименование рисков, которые могут повлиять на достижение цели | Мероприятия по управлению рисками |
|--|--|
| <i>1</i> | <i>2</i> |
| Снижение уровня кадровой мобильности в связи с требованием по поступлению на государственную службу только с низовых должностей и упразднение кадрового резерва корпуса «Б». | Сокращение сроков внутренних конкурсов и упрощение порядка его проведения. |

| | |
|--|--|
| <p>Образование кадрового дефицита в связи с выстраиваемой карьерной моделью, при которой замещение вакансий осуществляется в первую очередь за счет «внутренних ресурсов», а такие институты как оценка, этический контроль, ротация и другие расширяют основания для увольнения служащих.</p> | <p>В целях обеспечения сбалансированности, открытости и конкурентоспособности карьерной модели на государственную службу могут быть привлечены зарубежные менеджеры, отдельные специалисты из частного сектора и граждане Республики Казахстан - сотрудники международных организаций. Их назначение может осуществляться по особым требованиям и отдельному перечню должностей.</p> |
| <p>Проявление субъективизма при оценке из-за наличия человеческого фактора в связи с увязыванием системы оценки и вознаграждения (внедрением принципа оплаты труда по результатам).</p> | <p>Максимальное обеспечение объективности и прозрачности процессов оценки и выплаты по ее результатам бонусов посредством установления четких, однозначных критериев оценки и коллегиальности принимаемого решения.</p> |

Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг.

2.1) Основные параметры развития сферы оказания государственных услуг.

В соответствии со «Стратегией «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», Главой государства поставлена задача по смещению акцентов от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях государственных органов с населением к эффективному оказанию государственных услуг гражданам.

При этом, стержневым принципом деятельности всех государственных органов должна стать ориентированность на повышение уровня благосостояния населения, усиление открытости государственных услуг, их «отзывчивости» на потребности и интересы людей и бизнеса.

В результате начатой масштабной модернизации системы государственного управления произошли кардинальные сдвиги в сфере оказания государственных услуг.

Оказание государственных услуг в Республике Казахстан осуществляется в соответствии с Законом «О государственных услугах», принятым 15 апреля 2013 года.

В его реализацию утверждены соответствующие подзаконные акты, определяющие порядок стандартизации, регламентации и оказания государственных услуг, автоматизации и оптимизации бизнес-процессов, проведения контроля за их качеством.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 сентября 2013 года № 983 утвержден Реестр государственных услуг, включающий 739 видов. Оказание их государственными органами осуществляется в соответствии с утвержденными стандартами и регламентами.

В первом полугодии 2016 года оказано 72,3 млн. государственных услуг. В 2015 году оказано - 157,8 млн. госуслуг, что больше на 13,45% или на 18,7 млн., чем в 2014 году и на 45,75% или на 63,6 млн., чем в 2013 году.

В том числе, центральными государственными органами – 63,5 млн. (в 2014 году – 55,3 млн., в 2013 году – 28,2 млн.), местными исполнительными органами – 94,3 млн. (в 2014 году – 83,8 млн., в 2013 году – 66 млн.).

Большая часть госуслуг – 114,2 млн. (72%), по-прежнему оказывается традиционным способом непосредственно в государственных органах и их подведомственных организациях. При этом, только каждая десятая госуслуга предоставляется в электронном формате – 18 млн. (11,4%). Через Центры обслуживания населения оказано лишь 16,2%, или 25,5 млн. услуг.

Начиная с 2014 года ежегодно в Казахстане в соответствии с законодательством о государственных услугах проводится общественный мониторинг качества их оказания в рамках государственного социального заказа. Целью мониторинга является определение степени удовлетворенности граждан и организаций их качеством и доступностью.

В 2015 году мониторингом охвачены 39 видов государственных услуг, что больше на 15,4% чем в 2014 году. Социологический опрос мониторинга проведен в 16 регионах Казахстана, как в городской (города областного, районного значения), так и в сельской местности (райцентры).

Общая удовлетворенность государственными услугами определялась по шести показателям: доступность госуслуги, качество обслуживания, процедура (при получении бумажных документов), информация о них, результат госуслуги, оценка электронного формата (оценивались госуслуги, которые можно получить в электронном виде). В среднем, удовлетворенность услугополучателей качеством оказания государственных услуг по итогам 2015 года составила 79%.

Согласно Системе ежегодной оценки эффективности деятельности государственных органов, Агентством осуществляется оценка по направлению «Оказание государственных услуг». В рамках данного направления предусмотрены методы оценки по выявлению проблем в сфере государственных услуг и организации внутренних процессов государственных органов.

Она стимулирует государственные органы к оптимизации и автоматизации процессов оказания государственных услуг, повышению внутренней дисциплины для их своевременного и качественного предоставления.

Так, за годы оценки, начиная с 2011 года, средняя эффективность государственных органов повысилась на 16,95 баллов, при этом за 2015 год данный показатель составил 58,28 баллов из 100 возможных, или рост составил – 41,1% (за 2014 год – 53,86 балла).

Кроме того, наблюдается положительная динамика снижения количества поступивших в государственные органы обоснованных жалоб на качество государственных услуг на 19% в 2015 году в сравнении с 2014 годом (с 67 до 54).

Согласно 100-му шагу Плана нации с 1 марта 2016 года создана Государственная корпорация «Правительство для граждан» (далее - Госкорпорация) на базе РГП «Центр обслуживания населения» путем слияния РГП «Центр по

недвижимости», РГП «Государственный центр по выплате пенсий» и РГП «Научно-производственный центр земельного кадастра».

Создание Госкорпорации даст возможность предоставлять услуги единым провайдером, что позволит на постоянной основе с учетом практики оптимизировать бизнес-процессы их оказания, исключить дублирующие функции, решить проблему рассинхронизации действий и, как следствие, сократить сроки оказания государственных услуг.

Анализ международного опыта показал, что аналогичные подходы применены в Канаде и Австралии путем объединения структур, предоставляющих государственные услуги на базе единого поставщика услуг.

Из имеющихся в Реестре 739 видов 530 государственных услуг оказывается через Государственную корпорацию (из них 215 в операционном зале, 315 в зоне самообслуживания). Оставшиеся 209 видов государственных услуг рассмотрены на заседании Межведомственной комиссии по отбору государственных услуг, подлежащих оказанию через АО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» (далее - МВК) 27 мая 2016 года. В результате, 53 вида государственных услуг признаны МВК целесообразными для оказания через Государственную корпорацию.

В связи с чем, до конца 2016 года 78,8% государственных услуг Реестра (583 видов государственных услуг) планируется оказывать через Государственную корпорацию.

В целом, предусматривается формирование комплексной системы повышения качества государственных услуг путем объединения усилий Агентства, иных государственных органов, квазигосударственного и гражданского сектора.

Агентство будет участвовать в совершенствовании порядка оказания государственных услуг и административных процедур, как их составной части, а также механизма разрешения споров между государственными органами и гражданами.

2.2) Анализ основных проблем.

Анализ сферы оказания государственных услуг показал, что, несмотря на значительные достижения в данной сфере, остается нерешенным ряд проблем.

Повышение качества и мобильности предоставления государственных услуг требует перехода к максимальной автоматизации бизнес-процессов по их оказанию.

Требует совершенствования система внутреннего контроля за качеством оказания государственных услуг, также повышения уровня информированности населения по вопросам их оказания.

2.3) Управление рисками.

| Наименование рисков, которые могут повлиять на достижение цели | Мероприятия по управлению рисками |
|--|--|
| <i>1</i> | <i>2</i> |
| Недостаточная эффективность деятельности государственных органов по качественному и своевременному оказанию государственных услуг. | Контроль за надлежащим и полноценным исполнением государственными органами рекомендаций Агентства по повышению качества оказания государственных услуг. Проведение на постоянной основе анализа результатов оценки и контроля за качеством предоставления государственных услуг. Совершенствование анализа бизнес-процессов оказания государственными органами госуслуг, выявление причин, вызывающих недовольство к качеству их предоставления. |

Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции.

3.1) Основные параметры развития вопросов противодействия коррупции.

Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 года № 986 утверждена Антикоррупционная стратегия Республики Казахстан на 2015-2025 годы (далее - Антикоррупционная стратегия). Новый программный документ государства, определяющий стратегию противодействия коррупции, особое внимание уделяет комплексным мерам превентивного характера, способным коренным образом сократить уровень коррупции, путем устранения предпосылок для проявления коррупции, а не борьбу с ее последствиями.

В системе противодействия коррупции основополагающим звеном Антикоррупционная стратегия определяет выявление и минимизацию антикоррупционных рисков, условий и причин, сопутствующих их возникновению.

Так, в 2015 году анализ коррупционных рисков проведен в Министерствах по инвестициям и развитию, здравоохранения и социального развития, сельского хозяйства, культуры и спорта, образования и науки, Комитете по регулированию естественных монополий и защите конкуренции Министерства национальной экономики, в 2016 году – в Комитете по делам строительства, жилищно-коммунального хозяйства и управления земельными ресурсами Министерства национальной экономики, департаменте организационно-мобилизационной работы Генерального штаба Вооруженных сил, Комитете административной полиции Министерства внутренних дел, управлении административной полиции и местной

полицейской службы ДВД городов Астана, Алматы, областей и на транспорте. В результате даны конкретные рекомендации по устранению выявленных рисков.

Агентством оказывается содействие и оказание методической помощи субъектам противодействия коррупции в реализации образовательных программ по антикоррупционному образованию и воспитанию, информационной и разъяснительной деятельности, исполнению государственного социального заказа, направленного на формирование антикоррупционной культуры. Так, в 2016 году в рамках проекта «Гражданский контроль» (народный пункт приема граждан) во всех регионах открыты общественные приемные, призванные стать центром гражданской инициативы в вопросах профилактики коррупции.

По результатам деятельности проекта «Гражданский контроль» в основном, поступали жалобы в сфере ЖКХ, земельных отношений и образования.

Наряду с этим, Агентством ежегодно проводятся социологические исследования уровня восприятия населением коррупции в государственных органах. Итоги данной работы направляются в Администрацию Президента, Правительство и иные заинтересованные государственные органы.

В 2016 году Агентством начата работа по формированию ежегодного Национального доклада о противодействии коррупции для рассмотрения Главой государства.

Республика Казахстан с 2004 года является участником Стамбульского плана действий по борьбе с коррупцией для стран Восточной Европы и Центральной Азии Организации Экономического Сотрудничества и Развития (далее – Стамбульский План действий), в рамках которого странам-участникам вырабатываются рекомендации по совершенствованию антикоррупционной политики и законодательства.

В рамках 17-ой мониторинговой встречи Стамбульского плана действий, которая состоялась в сентябре 2016 года в Париже (Франция), принят промежуточный отчет третьего раунда мониторинга законодательства Казахстана.

Отмечается положительная динамика исполнения рекомендаций Стамбульского плана. Так, из 19 рекомендаций наблюдается прогресс по 14 (по итогам предыдущего промежуточного отчета в октябре 2015 года прогресс - по 7 рекомендациям).

Принципиальный подход согласно Концепции правовой политики Республики Казахстан, предусматривающей суровую уголовную ответственность за коррупционные преступления, реализован в новом Уголовном кодексе. Так, на лиц, совершивших коррупционные преступления, не будет распространяться срок давности, установлен запрет на условное осуждение, введен пожизненный запрет на право занимать должности на государственной службе.

Антикоррупционное законодательство дополнено нормами по конфискации имущества, добытого преступным путем, персональной ответственности руководителей за противодействие коррупции. В нем закреплено понятие «конфликт

интересов».

По итогам 2015 года зарегистрировано 1 963 коррупционных преступлений (в 2014 году - 1 708; в 2013 году – 1 847). К тяжким и особо тяжким отнесено 752 преступления, что составило 38% от общего числа зарегистрированных (в 2014 году – 759 или 46%, в 2013 году – 768 или 42%). Из 2 359 уголовных дел о коррупционных преступлениях, находившихся в производстве в суд направлено 53% дел или 1 247 (в 2014 году - из 2 174 уголовных дел о коррупционных преступлениях, находившихся в производстве, в суд направлено 74,4% дел или 1 617, в 2013 году – из 2 133 уголовных дел о коррупционных преступлениях, находившихся в производстве, в суд направлено 61% дел или 1 304).

Наряду с ответственностью государственных служащих, совершенствуются и их социальные гарантии.

Поэтапное и регулярное повышение заработной платы государственного аппарата призвано повысить социальное самочувствие государственных служащих и создать условия для выполнения ими своих обязанностей на честной и справедливой основе.

В целом, реализация превентивных мер, а также выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений, будет способствовать низкому уровню коррупции в стране и улучшению соответствующих международных рейтингов, в том числе рейтинга Казахстана в Индексе восприятия коррупции «Transparency International» и индикатора «Неформальные платежи и взятки» Глобального индекса конкурентоспособности Всемирного экономического форума.

3.2) Анализ основных проблем.

Коррупция представляет собой сложное, исторически изменчивое, негативное социальное явление.

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

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

При определении причин, условий и последствий коррупции учитываются, в том числе, уровень социально-экономического развития и правовой культуры, национальные особенности.

Вместе с тем, главными условиями эффективного и системного противодействия коррупции являются подотчетность и подконтрольность органов власти обществу, независимость и справедливость правосудия, четкие в изложении и несложные в применении законы, меритократия в кадровой политике государства, прозрачность административных процедур и нетерпимость к коррупции в обществе.

Несмотря на происходящее качественное обновление базовых отраслей национального законодательства в

действующих организационно-правовых механизмах главной проблемой остаются вопросы надлежащего правоприменения.

В этом контексте, приоритетом для уполномоченного органа по противодействию коррупции является не уголовное преследование, а разработка и принятие превентивных мер, направленных на выявление и устранение причин и условий коррупционных проявлений.

Конфликт интересов при выполнении государственных функций является одной из причин, способствующих коррупционным проявлениям в государственном секторе. Детальный анализ механизмов реализации государственных функций, в том числе государственных услуг, выявляет и устраняет причины, способствующие коррупционным проявлениям.

Недостаточный уровень правовой культуры граждан и правового просвещения в сфере антикоррупционного законодательства также влияет на степень распространения коррупции в повседневной жизни населения.

Отсутствие системности в предупредительно-профилактической работе. Антикоррупционная пропаганда государственных органов в основном ограничивается разовыми акциями и кампаниями, выступлениями в средствах массовой информации и не носит таргетированного характера в отношении конкретных целевых групп. Недостаточно задействовано интернет-пространство.

Существующее информационное поле не вполне способствует консолидации общества в формировании нулевой терпимости к проявлениям коррупции.

Для улучшения механизмов противодействия коррупции необходимо учитывать, что Антикоррупционной стратегией на 2015-2025 гг. заложены новые подходы, важнейшим из которых является профилактика коррупции и устранение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

Кроме того, с учетом приоритетов Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 года до 2020 года требует совершенствования система уголовно-правовых мер государства в сфере противодействия коррупции.

При этом, такие меры должны преследовать не только цели наказания, но и стимулировать граждан, в том числе государственных служащих к законопослушному поведению и формировать у них стойкое неприятие любых коррупционных проявлений.

Поэтому акцент в работе государственного аппарата и прежде всего Агентства смещается на ее профилактику, при этом меры уголовно-правового воздействия должны применяться, как правило, после исчерпания потенциала превентивных механизмов.

3.3) Управление рисками.

| Наименование рисков, которые могут повлиять на достижение цели | Мероприятия по управлению рисками |
|--|---|
| <i>1</i> | <i>2</i> |
| Снижение международного антикоррупционного рейтинга страны | Предупредительная информационно-разъяснительная работа, использование потенциала действующего законодательства и институтов противодействия коррупции, интеграция в международные антикоррупционные организации. |
| Повышение уровня терпимого восприятия коррупции в обществе | Проведение работы по повышению правовой грамотности населения и воспитанию нулевой терпимости к коррупции (антикоррупционное просвещение). Устранение коррупционных рисков и совершенствование административных процедур при взаимодействии госаппарата и общества. |

Раздел 3. Приоритетные направления развития отрасли/сферы

Стратегическое направление 1. Формирование профессиональной системы государственной службы.

В целях реализации данного направления, а также в соответствии с Планом нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ 23 ноября 2015 года принят Закон «О государственной службе». В этой связи, приоритетным является практическая реализация требований нового Закона и подзаконных нормативных правовых актов, принятых в его исполнение, а также анализ и выработка предложений с систематизацией результатов по проводимым в Казахстане реформам по формированию профессионального государственного аппарата.

Практическими мерами реализации данного стратегического направления являются:

- усиление принципов меритократии, прозрачности и транспарентности системы государственной службы;
- дальнейшее усовершенствование системы управления талантами для привлечения, эффективного использования и удержания высококвалифицированных и профессиональных кадров на государственной службе;
- развитие системы обучения государственных служащих с акцентом на их практикоориентированность.

Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг.

В соответствии с одним из первоочередных направлений институциональных реформ – формированием профессионального государственного аппарата, обеспечивающего качественное предоставление государственных услуг, предусматривается принятие комплекса мер, направленных на повышение эффективности деятельности государственных органов по их качественному и своевременному оказанию.

В реализацию данного направления Агентством усилится тесное сотрудничество с центральными государственными и местными исполнительными органами посредством проведения совместного анализа причин, обуславливающих низкое качество государственных услуг. А также выявления новых государственных услуг для их последующей стандартизации и регламентации, выработки рекомендаций по дальнейшему совершенствованию порядка их предоставления.

Инструментами применения данных мер являются проведение на системной основе контроля, оценки и общественного мониторинга качества оказания государственных услуг, анализа их результатов с внесением предложений услугодателям, а также проведение «круглых столов», семинар-совещаний по вопросам качественного их оказания с участием неправительственного сектора.

Оценка качества оказания государственных услуг будет не просто констатировать уровень достижения того или иного показателя, а выявлять исходные причины появления соответствующих отклонений в деятельности государственных органов. Система контроля за качеством оказания государственных услуг будет носить регулирующий и профилактический характер.

Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции.

В соответствии с Антикоррупционной стратегией ведущая роль в борьбе с коррупцией отводится комплексным мерам превентивного характера, способным коренным образом сократить и искоренить уровень коррупции, причины и условия.

Так, антикоррупционный мониторинг позволит на ежеквартальной основе обоснованно определять сферы деятельности госорганов, наиболее подверженных коррупции. Кроме того, анализ коррупционных рисков, который признан международным сообществом, как эффективный инструмент, позволит выявить коррупционные риски и своевременно на них отреагировать.

Ряд превентивных мер, таких как выявление коррупциогенных норм при производстве юридической экспертизы, формирование и соблюдение антикоррупционных стандартов, финансовый контроль, антикоррупционные ограничения, предотвращение и разрешение конфликта интересов будут способствовать сокращению уровня коррупции.

В целях противодействия коррупции в сфере предпринимательства, а также для повышения прозрачности государственного управления и бизнеса, снижения административных барьеров, формирования антикоррупционной культуры в сфере бизнеса, продолжится сотрудничество с Национальной палатой предпринимателей «Атамекен».

Уголовно-правовые меры должны применяться лишь тогда, когда исчерпаны профилактические возможности противодействия коррупции.

Агентством продолжится активная работа по формированию антикоррупционной культуры на всех уровнях и для различных социальных кругов. В этой работе, благодаря запущенному во всех регионах проекту «Гражданский контроль», неправительственным организациям отводится роль диалоговой площадки, способствующей открытости и доверию со стороны граждан.

Будет повышена эффективность взаимодействия с центральными государственными органами, маслихатами и акиматами, контролирующими, правоохранительными органами, а также с общественными институтами по вопросу повышения правосознания населения в реализации антикоррупционной политики.

Создание атмосферы «нулевой» терпимости к любым проявлениям коррупции будет всеобщим принципом государственного аппарата, включая суды, правоохранительные органы, а также квазигосударственный сектор.

Внедрение антикоррупционного образования населения посредством включения в учебные программы вопросов антикоррупционного воспитания, организация широкой информационно-пропагандистской работы в СМИ в целях формирования в обществе антикоррупционного сознания будет осуществляться на системной основе.

Раздел 4. Архитектура взаимосвязи стратегического и бюджетного планирования

| Общенациональные показатели страны | | |
|--|---|--|
| Стратегия развития Казахстана до 2050; | | |
| Концепция по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира | | |
| Формирование профессионального государственного аппарата; Совершенствование управленческого ресурса; Внедрение современных инструментов менеджмента и принципов корпоративного | Повышение качества государственных услуг; Отход от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях госаппарата с населением к эффективному и оперативному | Государство и общество единым фронтом выступают против коррупции для ее искоренения. |

| | | |
|---|--|---|
| <p>управления в государственном секторе; Качественное улучшение кадрового состава государственной службы через введение усовершенствованных методик отбора и профессиональной подготовки; Исключение двойного толкования должностных обязанностей государственных служащих и четкая законодательная регламентация их деятельности</p> | <p>оказанию государственных услуг гражданам.</p> | |
| <p>Вхождению страны в число 30-ти развитых стран будет способствовать создание компактного и профессионального Правительства. Казахстан войдет в 30-ку стран мира по международным рейтингам эффективности системы государственного управления; Совершенствование государственной службы.</p> | <p>Повышение качества государственных услуг.</p> | <p>Казахстан войдет в 30-ку стран мира по международным рейтингам уровня коррупции. Низкий уровень коррупции в стране.</p> |



Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года

| | | |
|--|--|--|
| <p>Сформирован профессиональный государственный аппарат, который обеспечит карьерную модель через конкурсный отбор на основе компетентности.</p> | | <p>Активизирована работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также обеспечению эффективного контроля соблюдения законодательства. Казахстан займет позицию в числе первой одной трети стран в рейтинге «Transparency International» по индексу</p> |
|--|--|--|



| | | | |
|---|--|--|--|
| коррупции»; 012 «Услуги по тестированию кадров государственной службы республики»; 013 «Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих» | | | |
|  | | | |
| 001 «Формирование и реализация единой государственной политики в сфере государственной службы» | | | |

Раздел 5. Стратегические направления, цели и целевые индикаторы

| № п/п | Целевые индикаторы | Ответственные | Источник информации | Ед. изм. | 2012 г. | 2013 г. | Плановый период | | | | |
|---|--|---|------------------------|----------|---------|---------|-----------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | | | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Стратегическое направление 1. Формирование профессиональной системы государственной службы | | | | | | | | | | | |
| Цель 1.1. Формирование профессионального и компетентного корпуса государственных служащих | | | | | | | | | | | |
| 1 | Чистая сменяемость государственных служащих (<i>уход с системы государственной службы</i>) | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Результаты мониторинга | % | - | 11 | 12,3 | 11,3 | 9 | 8,7 | 8,5 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------------------------|---|---|------|------|------|-----|-----|-----|
| 2 | Чистая сменяемость среди впервые принятых на государственную службу государственных служащих в течение первого года после назначения их на должность | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Результаты мониторинга | % | - | 0,7 | 1,3 | 1,5 | 1,3 | 1,1 | 1,0 |
| 3 | Доля конкурсов (внутренних и общих), проведенных с участием наблюдателей и экспертов | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | 27,5 | 42,7 | 50,1 | 60 | 62 | 64 |
| 4 | Доля лиц из числа обратившихся, чьи права восстановлены по итогам проверок за соблюдением законодательства о государственной службе | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | - | 40 | 42 | 44 |
| 5 | Доля исполненных предложений и представлений, внесенных в государственные органы по итогам проверок за соблюдением законодательства о государственной службе | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | - | 75 | 77 | 79 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 6 | Доля исполненных рекомендаций Советов по этике | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | - | 75 | 77 | 79 |
| 7 | Доля государственных служащих центральных государственных органов, прошедших курсы повышения квалификации, из числа подлежащих повышению квалификации | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | - | 90 | 90 | 90 |
| Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг | | | | | | | | | | | |
| Цель 2.1. Совершенствование порядка оказания государственных услуг | | | | | | | | | | | |
| 1 | Доля восстановленных прав услугополучателей по итогам выявленных в ходе проверок нарушений | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Ведомственные отчеты | % | - | - | - | 60 | 70 | 73 | 76 |
| 2 | Доля государственных органов, деятельность которых по направлению «оказание государственных услуг» оценена как эффективная | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Ведомственные отчеты | % | - | - | 55 | 58 | 61 | 64 | 67 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 3 | Уровень удовлетворенности услугополучателей качеством оказания государственных услуг | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Соц. опрос | % | 65 | 74 | 76 | 78 | 80 | 82 | 84 |
| Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции | | | | | | | | | | | |
| Цель 3.1. Повышение эффективности антикоррупционной политики | | | | | | | | | | | |
| 1 | Доля исполненных рекомендаций по устранению коррупционных рисков | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | 25 | 27 | 30 | 33 |
| 2 | Доля граждан, выразивших готовность внести личный вклад в снижение уровня коррупции | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Соц. опрос | % | - | - | - | 44 | 45 | 46 | 47 |
| 3 | Доля граждан, выразивших доверие к антикоррупционной политике государства | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Соц. опрос | % | - | - | - | 56 | 57 | 59 | 60 |
| 4 | Доля стандартов и регламентов государственных услуг, проанализированных на наличие коррупционных рисков | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | - | - | - | 5 | 5 | 5 |

| Цель 3.2. Минимизация уровня коррупции во всех сферах жизнедеятельности общества и государства | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Повышение индекса восприятия коррупции | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Данные рейтинга «Transparency International» | позиция Казахстана в рейтинге | 133 | 140 | 126 | 123 | 120 | 117 | 114 |
| 2 | Неформальные платежи и взятки | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 64 | 65 | 80 | 64 | 63 | 62 | 61 |
| Целевые индикаторы Глобального индекса конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума | | | | | | | | | | | |
| 1 | Прозрачность принимаемых решений в государственном секторе | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 32 | 29 | 30 | 30 | 30 | 30 | 26 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------------|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| 2 | Общественное доверие политикам | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 37 | 35 | 34 | 29 | 29 | 29 | 29 |
| 3 | Фаворитизм в принятии решений чиновников | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 91 | 77 | 53 | 50 | 48 | 45 | 43 |

Раздел 6. Ресурсы

| Ресурсы | Ед. изм. | Отчетный период | План текущего периода | Плановый период | | |
|---|------------|-----------------|-----------------------|-----------------|----------|----------|
| | | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> |
| Финансовые, всего | тыс. тенге | - | - | 18 239 528 | - | - |
| в том числе: | | | | | | |
| Цель 1.1. Формирование профессионального и компетентного корпуса государственных служащих | | | | | | |
| 002 «Повышение квалификации государственных служащих»; | тыс. тенге | - | - | 376 335 | - | - |
| 008 «Институциональная поддержка | тыс. | - | - | 755 725 | - | - |

| | | | | | | |
|---|---------------|---|---|-----------|---|---|
| регионального хаба в сфере государственной службы и поддержка реформы государственной службы в области служебной этики, защиты меритократии и предупреждения коррупции» | тенге | | | | | |
| 012 «Услуги по тестированию кадров государственной службы республики» | тыс. тенге | - | - | 234 553 | - | - |
| 013 «Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих» | тыс. тенге | - | - | 1 778873 | - | - |
| всего: | тыс. тенге | - | - | 3 145486 | - | - |
| Цель 3.2. Минимизация уровня коррупции во всех сферах жизнедеятельности общества и государства | | | | | | |
| 014 «Формирование и реализация единой государственной политики по противодействию коррупционным преступлениям» | тыс. тенге | - | - | 11 708897 | - | - |
| <p>Финансовые ресурсы, направленные на достижения целей:</p> <p>1.1. Формирование профессионального и компетентного корпуса государственных служащих;</p> <p>2.1. Совершенствование порядка оказания государственных услуг;</p> <p>3.1. Повышение эффективности антикоррупционной политики.</p> | | | | | | |
| 001 «Формирование и реализация единой государственной политики в сфере государственной службы» | тыс. тенге | - | - | 3 385 145 | - | - |
| Человеческие | | | | | | |
| | чел. | - | - | 2 309 | - | - |