

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по делам
государственной службы и
противодействию коррупции
от «28» декабря 2016 года
№105

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН
Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции
на 2017–2021 годы

Астана, 2016 год

Раздел 1. Миссия и видение

Агентство 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» были 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.

Законом в первую очередь 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; управленческий корпус «А»; исполнительский корпус «Б».

Впервые законодательством предусмотрено создание служб управления персоналом (кадровые службы), которые организационно самостоятельны от других структурных подразделений. Утверждены их типовые положения. В областях, районах и городах имеется возможность создания единых служб управления персоналом.

Совершенствуются подходы по обучению государственных служащих. Обучение проводится как в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (далее – Академия), 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, и повышению квалификации государственных служащих, а при Академии - Научно-методический совет. Кроме того, дифференцированы подходы к построению процессов обучения корпусов «А» и «Б».

Дальнейшая профессионализация государственного аппарата осуществляется в соответствии с первым направлением пяти институциональных реформ Президента Республики Казахстан и Плана нации – 100 конкретных шагов.

В реализацию данных инициатив 23 ноября 2015 года принят новый Закон «О государственной службе Республики Казахстан».

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

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

На базе АО «Национальный центр управления персоналом государственной службы» проводится тестирование для кандидатов на государственную службу.

На первом этапе конкурс проводится среди служащих госоргана. При отсутствии подходящих кандидатов отбор проходит среди всех госслужащих. Если невозможно выбрать лучшего и из этой среды, объявляется общий конкурс среди граждан (в том числе из частного и квазигосударственного секторов).

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.

С введением в действие нового Закона возможность переводов исключена для 97% государственных служащих (кроме политических госслужащих, служащих корпуса «А» и категорий «А» и «В» корпуса «Б»).

В 2014 году 29% назначений осуществлено в порядке перевода, в 2015 году – 36%. За 11 месяцев 2016 года в стране произведено всего 313 переводов, что в 2,5 раза меньше аналогичного периода прошлого года.

Также упразднен 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).

Таким образом, в рамках внедренной карьерной модели, законодательно минимизированы назначения в порядке перевода и роль конкурса. Новая модель повысила возможность трудоустройства на государственную службу на принципах открытой конкуренции и прозрачности отбора, а также сократила предпосылки для «командных перемещений».

В целом, 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.

Для усовершенствования конкурсных процедур, законодательно внедрены институты и модернизированы процессы, направленные на повышение прозрачности отбора кандидатов на государственную службу. В частности, введены:

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

Наряду с вышеуказанными механизмами, законодательно определен ряд иных мер, направленных на совершенствование новой модели государственной службы.

Например, заложена возможность привлечения зарубежных менеджеров. Они нанимаются на контрактной основе по решению Национальной комиссии по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан (далее - Национальная комиссия) и проходят специальную проверку.

Упрощен порядок занятия административных должностей корпусов «А» и «Б» бывшими депутатами, политическими служащими, судьями. Для этого требуется принятие решения Национальной комиссией.

Введена ротация 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.

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

Другим нововведением является прохождение гражданами, впервые поступающими на правоохранительную службу, тестирования, включая оценку их личных качеств, в Агентстве.

Установлены требования к госслужащим по соблюдению служебной этики. 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). Указом Президента утвержден новый Этический кодекс государственных служащих от 29 декабря 2015 года №153, в котором закреплены критерии этического поведения государственных служащих. Координация этих вопросов возложена на уполномоченных по этике государственных органов.

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 аппаратов акимов областей, гг. Астана и Алматы, введена должность уполномоченного по этике. На них возложена профилактика этических правонарушений и контроль за соблюдением 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.

Кроме того, в целях смещения акцента от наказания к профилактике этических нарушений, на региональном уровне дисциплинарные советы Агентства преобразованы в Советы по этике. В их состав включены 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 профилактики нарушений законодательства, деятельности уполномоченных по этике и дисциплинарных комиссий госорганов.

В целях контроля за соблюдением законодательства в сфере государственной службы и профилактики этических правонарушений, Агентством осуществляется координация деятельности государственных органов по данному направлению.

Посредством анализа жалоб физических и юридических лиц на действия (бездействия) и решения государственных органов или должностных лиц выявляются системные нарушения законодательства в этой же сфере.

Также Агентством координируется деятельность дисциплинарных комиссий, уполномоченных по этике государственных органов, региональных Советов по этике, в том числе путем его методологического обеспечения.

При этом, применение различных форм разъяснительной работы (консультирование государственных служащих, лекции, семинары, курсы повышения квалификации для служб управления персоналом, уполномоченных по этике, круглые столы, тренинги и т.д.) положительно отразится на профилактике этических правонарушений.

Контроль за соблюдением законодательства в сфере государственной службы и служебной этики является неотъемлемой составляющей при формировании профессионального государственного аппарата.

В 2015 году в центральных и местных государственных органах проведено 1389 проверок по соблюдению законодательства о государственной службе и Кодекса чести, из них плановых 228 (16%), по обращениям физических лиц 754 (54%), по обращениям государственных органов и иных юридических лиц 147 (10%), и по иной информации, опубликованной в СМИ и других источниках 19 (1%).

По итогам проверок установлено 9391 нарушение законодательства о государственной службе и государственных услугах. Из общего числа выявленных нарушений, 746 (8%) – в сфере правил служебной этики, 406 (4%) - правил наложения дисциплинарных взысканий, 314 (3%) – связаны с нарушением требований правил проведения конкурса, 75 (1%) – положения о порядке прохождения государственной службы и 7850 (84%) - иного законодательства о государственной службе и государственных услугах.

Всего в результате привлечено к дисциплинарной ответственности 900 государственных служащих, в том числе в виде: замечания – 381, выговора – 333, строгого выговора – 115, предупреждения о неполном служебном соответствии – 58 и увольнения с занимаемой должности – 13. Устранено 563 выявленных нарушения (*из числа устранимых*) и отменено 55 незаконных приказов.

В 2015 году Дисциплинарными советами Агентства в регионах проведено 225 заседаний, на которых обсуждалось 1783 вопроса.

Возбуждено и рассмотрено 1317 дисциплинарных дел в отношении лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций и лиц, приравненных к ним. По результатам рассмотрения внесенных Дисциплинарными советами рекомендаций привлечено к ответственности 746 лиц (*за совершение коррупционных правонарушений 408*).

1.2) Анализ основных проблем.

Несмотря на значительные сдвиги в направлении профессионализации государственного аппарата, практическая реализация проводимых реформ выявила отдельные проблемные аспекты.

Во-первых, актуальным остается вопрос высокой сменяемости государственных служащих (уход с системы государственной службы).

Внедрение карьерной модели позволило снизить данный показатель до 6,1% (по состоянию на 1 ноября 2016 года, при этом, в 2014 году - 12,3%, в 2015 году - 11,3%). Вместе с тем, отмечается превышение среднего значения данного показателя в отдельных государственных органах и регионах.

Во-вторых, требует дальнейшего совершенствования институт обучения государственных служащих посредством усиления практикоориентированного и компетентностного подходов. Существует риск неполного охвата обучением. Это связано с несоблюдением отдельными государственными органами ранее утвержденных сроков обучения государственных служащих и их отзыва с курсов обучения, что приводит к отчислению.

В-третьих, необходимо развивать институт наблюдателей и экспертов, как неотъемлемый фактор обеспечения прозрачности процесса отбора на государственную службу.

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

В этой связи, впервые в 2016 году для определения эффективности контроля за соблюдением законодательства в этой сфере в Стратегический план Агентства на 2014-2018 годы введены целевые индикаторы по исполнению предложений и представлений, внесенных в государственные органы по итогам проверок, а также о количестве лиц из числа обратившихся, чьи права восстановлены по итогам проверок.

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 упразднением кадрового резерва корпуса «Б». | Сокращение сроков внутренних конкурсов и упрощение порядка его проведения, а также предоставление возможности организации общего конкурса сразу после внутреннего конкурса среди государственных служащих государственного органа. |
| 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. | Выстраивание четкого механизма привлечения на работу в государственные органы зарубежных менеджеров, специалистов из частного сектора и граждан Республики Казахстан – сотрудников международных организаций для недопущения кадрового дефицита. |

| | |
|--|--|
| Проявление субъективизма при оценке из-за наличия человеческого фактора в связи с увязыванием системы оценки и вознаграждения (внедрением принципа оплаты труда по результатам). | Максимальное обеспечение объективности и прозрачности процессов оценки и выплаты по ее результатам бонусов посредством установления четких, однозначных критериев оценки и коллегиальности принимаемого решения. |
|--|--|

Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг.

2.1) Основные параметры развития сферы оказания государственных услуг.

В соответствии со «Стратегией «Казахстан-2050», Президентом Республики Казахстан поставлена задача по смещению акцентов от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях государственных органов с населением к эффективному оказанию государственных услуг гражданам.

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

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

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 и регламентации государственных услуг, автоматизации и оптимизации бизнес-процессов, их оказания и осуществление контроля за их качеством.

Так, постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 сентября 2013 года № 983 утвержден Реестр государственных услуг, включающий по состоянию на 15 декабря 2016 года 710 видов. Их оказание государственными органами осуществляется в соответствии с утвержденными стандартами и регламентами.

За 9 месяцев 2016 года оказано 111,8 млн. государственных услуг, что на 2,6 млн. больше, чем в 2015 году (109,2 млн.) и 12,7 млн. больше, чем в 2014 году (99,1 млн.). В том числе, центральными государственными органами – более 48,8 млн. (за 9 мес. 2015 года – 45,4 млн., за 9 мес. 2014 года – 40,9 млн.), местными исполнительными органами – 63 млн. (за 9 мес. 2015 года – 63,8 млн., за 9 мес. 2014 года – 58,1 млн.)

Большая часть госуслуг - 63,8 млн. (57%) по-прежнему оказывается традиционным способом – непосредственно государственными органами и их подведомственными организациями. При этом, увеличилось количество госуслуг, оказанных в электронном виде на 38,8% (за 9 месяцев 2016 года – 33,3 млн., за аналогичный период 2015 года – 24 млн.), через центры, работающие по принципу «одного окна» (филиалы Госкорпорации) – на 18% (за 9 месяцев

2016 года – 14,7 млн., за 9 месяцев 2015 года – 12,5 млн.).

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

В 2016 году мониторингом были охвачены 50 видов государственных услуг, что на 28,2 % больше чем в 2015 году.

Социологический опрос проведен в 52 населенных пунктах, в том числе в городах областного значения, в районных центрах.

Общая удовлетворенность государственными услугами определялась по показателям: доступность услуги, качество обслуживания (компетентность, вежливость), процедура услуги (процесс сбора и подачи документов), информация (ясность, открытость), результат оказания услуги, сроки и результат обжалования, оценка электронного формата (оценивались услуги, которые можно получить в электронном виде) и др. В среднем, удовлетворенность услугополучателей качеством оказания государственных услуг по итогам 2016 года составила 72,8%, что на 6,2% ниже показателя 2015 года (79%).

Агентством осуществляется ежегодная оценка эффективности деятельности государственных органов по направлению «Оказание государственных услуг».

С 2017 года предусмотрена новая модель оценки, которая включает три блока – «Взаимодействие с гражданами», «Организационное развитие» и «Оценка достижения целей и показателей бюджетных программ». По направлению «Качество оказания государственных услуг» блока «Взаимодействие с гражданами» оценка будет проводиться по 1 процессному (оптимизация государственных услуг) и 2 результативным критериям (уровень удовлетворенности качеством оказания государственных услуг, меры по соблюдению оказания государственных услуг).

Ежегодная оценка позволила выявлять системные проблемы в сфере государственных услуг, а также оптимизировать и повышать качество их оказания, способствовать улучшению качества работы государственных органов по данному направлению.

За годы оценки, начиная с 2011 года, происходит повышение средней эффективности государственных органов. При этом, за 2015 год данный показатель составил 58,28 баллов из 100 возможных.

Вместе с тем, наблюдается динамика увеличения количества поступивших в государственные органы обоснованных жалоб на качество государственных услуг. За 9 месяцев 2016 года количество обоснованных жалоб на качество государственных услуг составило 66 жалоб, что на 27% больше аналогичного периода прошлого года (за 9 месяцев 2015 года – 52 жалобы)

Во исполнение 100-го шага Плана нации, с 1 марта 2016 года функционирует Государственная корпорация «Правительство для граждан» (далее - Госкорпорация), которая создана 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 дает возможность предоставлять услуги единым провайдером, оптимизировать бизнес-процессы и с учетом практики, исключить дублирующие функции, решить проблему рассинхронизации действий и, как следствие, сократить сроки оказания госуслуг.

Из 710 видов государственных услуг 255 переданы Госкорпорации на альтернативной основе, 50 переданы Госкорпорации на безальтернативной основе. Агентство в рамках своей компетенции осуществляет контроль за качеством оказания Госкорпорацией государственных услуг.

2.2) Анализ основных проблем.

Анализ сферы оказания государственных услуг показал, что, несмотря на значительные достижения, остается нерешенным ряд проблемных вопросов.

Повышение качества и мобильности предоставления государственных услуг требует максимальной автоматизации бизнес-процессов их оказания.

Необходимо совершенствование системы внутреннего контроля за качеством оказания государственных услуг, а также повышение уровня информированности услугополучателей по вопросам их предоставления.

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 услуг, выявление причин, обуславливающих нарекания к качеству их предоставления. |

Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции.

3.1) Основные параметры развития противодействию коррупции.

Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 года № 986 утверждена Антикоррупционная стратегия Республики Казахстан на 2015-2025 годы (далее – Стратегия). Стратегия определяет антикоррупционную политику, ведущую роль в которой играют комплексные меры превентивного характера. Они способны коренным образом сократить уровень коррупции посредством устранения предпосылок для проявления коррупции, а не борьбы с ее последствиями.

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

В рамках первого направления институциональных реформ в Плане нации заложен Шаг 13 «Усиление борьбы с коррупцией, в том числе с разработкой нового законодательства. Создание в Агентстве по делам государственной службы и противодействию коррупции антикоррупционного спецподразделения для системного предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений».

В его реализацию 18 ноября 2015 года принят Закон «О противодействии коррупции», регулирующий общественные отношения в сфере противодействия коррупции и направленный на реализацию антикоррупционной политики Республики Казахстан.

Законом введено новое определение «коррупции», под которым понимается получение или извлечение не только имущественных, но и неимущественных благ и преимуществ, в том числе, в пользу третьих лиц, что корреспондируется с нормами Конвенции ООН против коррупции.

В Законе расширен круг субъектов противодействия коррупции, к которым помимо уполномоченного органа, отнесены квазигосударственный сектор, общественные объединения, иные физические и юридические лица.

В соответствии со статьей 6 Закона «О противодействии коррупции» разработана четкая система мер противодействия коррупции. К ним отнесены: антикоррупционный мониторинг, анализ коррупционных рисков, формирование антикоррупционной культуры, выявление коррупциогенных норм при производстве юридической экспертизы, финансовый контроль, антикоррупционные ограничения, предотвращение и разрешение конфликта интересов, меры противодействия коррупции в сфере предпринимательства, антикоррупционные стандарты, а также формирование и публикация Национального доклада о противодействии коррупции.

В реализацию Закона приняты следующие нормативные правовые акты:

- Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 155 «Об утверждении Правил проведения внешнего анализа коррупционных рисков»;

- Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 154 «Об утверждении Правил подготовки, внесения Национального доклада о противодействии коррупции Президенту Республики Казахстан и его опубликования»;

- Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков»;

- Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 13 «Об утверждении Правил проведения антикоррупционного мониторинга».

Принципиальный подход согласно Концепции правовой политики Республики Казахстан, предусматривающий 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.

Для реализации полномочий по уголовно-правовым мерам борьбы с коррупцией при Агентстве образовано Национальное бюро по противодействию коррупции.

На системной основе осуществляется анализ коррупционных рисков в деятельности государственных органов, а также мониторинг исполнения ими рекомендаций по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

В 2016 году анализ коррупционных рисков проведен 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, Министерстве энергетики. В результате анализа выработаны конкретные рекомендации по устранению выявленных коррупционных рисков.

Агентством оказывается содействие и методическая помощь субъектам противодействия коррупции в реализации программ по антикоррупционному образованию и воспитанию, информационной и разъяснительной деятельности, исполнению государственного социального заказа, направленного на формирование антикоррупционной культуры.

С 2015 года реализуется новый формат диалога с гражданским обществом - Открытое соглашение о сотрудничестве по вопросам формирования антикоррупционной культуры. К нему могут присоединиться граждане Республики Казахстан, общественные объединения, некоммерческие организации независимо от организационно-правовой формы.

Процедура присоединения к Открытому соглашению субъектов гражданского общества осуществляется посредством подписания акта о присоединении. Территориальные департаменты Агентства совместно с организациями, присоединившимися к нему, разрабатывают конкретные планы действий.

Активизация деятельности в образовательных учреждениях, консолидация усилий, в том числе средств массовой информации, будет способствовать формированию антикоррупционной культуры.

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

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 ОЭСР), в рамках которого странам-участникам вырабатываются рекомендации по совершенствованию антикоррупционной политики и законодательства.

14-16 сентября 2016 года в Париже состоялась 17-ая мониторинговая встреча Стамбульского Плана действий ОЭСР. По результатам рассмотрения промежуточного отчета Казахстана из 19 рекомендаций по 14 наблюдается прогресс в их исполнении (по итогам предыдущего промежуточного отчета в октябре 2015 года прогресс - по 7 рекомендациям).

В целом, реализация превентивных, а также мер, по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, будет способствовать снижению уровня коррупции в стране и улучшению показателей Казахстана в индикаторе «Неформальные платежи и взятки» Глобального индекса конкурентоспособности Всемирного экономического форума.

3.2) Анализ основных проблем.

Коррупция представляет собой сложное и негативное явление, присущее всем странам и представляющее угрозу их социально-экономическому развитию. Различаясь лишь по видам и масштабам, коррупция подрывает принципы демократии, верховенства права, а также негативно отражается на бизнес-климате государств. Сложность выработки эффективных антикоррупционных мер обуславливается ее особенностями для каждой отдельно взятой страны и трудностями, связанными с ее изменчивыми характеристиками.

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.

Заложенные в Антикоррупционной стратегии на 2015-2025 годы новые подходы направлены на совершенствование механизмов противодействия коррупции.

Кроме того, с учетом приоритетов Концепции правовой политики Республики Казахстан, на период с 2010 года до 2020 года уголовная политика государства должна быть направлена на усиление уголовной ответственности за ряд преступлений, в том числе коррупционных.

Несмотря на происходящее качественное обновление законодательства, главной проблемой остаются вопросы

надлежащего правоприменения.

В этом контексте приоритетом для Агентства является разработка и принятие превентивных мер, направленных на выявление, устранение причин и условий ее проявлений.

Конфликт интересов является одной из причин, способствующих коррупционным проявлениям в государственном секторе. Детальный анализ механизмов реализации государственных функций, в том числе государственных услуг, позволяет выявить и устранить причины коррупционных проявлений.

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

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> |
| Неисполнение рекомендаций по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, вынесенных по результатам внешнего анализа коррупционных рисков. | Тесное взаимодействие с объектами внешнего анализа в течение 6 месяцев после его завершения. |
| Повышение уровня нетерпимости к 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 системы профессиональной государственной службы.

В целях реализации данного направления, институциональных реформ и Плана нации– 100 конкретных шагов, 23 ноября 2015 года принят Закон «О государственной службе Республики Казахстан».

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 по формированию профессионального государственного аппарата.

Практическими мерами реализации указанного стратегического направления являются:

- усиление принципов меритократии, прозрачности и транспарентности системы государственной службы путем создания «социальных лифтов», повсеместного повышения эффективности и внедрения практики корпоративного управления в государственных организациях, а также укрепления профессионального уровня государственных служащих;
- повышение привлекательности государственной службы путем внедрения системы управления талантами для привлечения, эффективного использования и удержания высококвалифицированных и профессиональных сотрудников, которые внесут существенный вклад в развитие государственной службы;
- развитие системы обучения государственных служащих с акцентом на их практикоориентированность посредством реализации программы регулярного обучения для государственных служащих.

Дальнейшая профессионализация государственного аппарата будет проведена также посредством улучшения этического контроля. В целях реализации контроля в этой сфере Агентством осуществляется координация деятельности государственных органов в вопросах соблюдения законодательства о государственной службе и служебной этики.

Эффективными инструментами обеспечения контроля станут выборочные и внеплановые проверки государственных органов, а также внесение предложений и представлений государственным органам об отмене их решений, принятых с нарушением законодательства в сфере государственной службы.

Данные меры будут способствовать профессионализации государственного аппарата, обеспечивающего качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг.

Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг.

Одним из первоочередных направлений институциональных реформ определено формирование профессионального и автономного государственного аппарата, обеспечивающего качественное предоставление государственных услуг.

В соответствии с данным приоритетом предусматривается принятие комплекса мер, направленных на повышение эффективности деятельности государственных органов по качественному и своевременному оказанию государственных услуг.

В реализацию указанного направления Агентством усилится тесное взаимодействие с центральными государственными и местными исполнительными органами посредством проведения совместного анализа причин низкого качества госуслуг, их выявления для последующей стандартизации и регламентации, выработки рекомендаций по дальнейшему совершенствованию порядка их предоставления.

Инструментами применения этих 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», семинаров-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.

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

Агентство будет участвовать в совершенствовании порядка оказания государственных услуг и административных процедур, как их составной части, а также механизма обжалования гражданами действий государственных органов при оказании государственных услуг.

Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции.

В соответствии с Антикоррупционной стратегией ведущая роль в борьбе с коррупцией будет отводиться комплексным мерам превентивного характера, способным коренным образом искоренить ее а также минимизировать уровень этого явления. Акцент сделан на устранение предпосылок коррупции, а не на борьбу с ее последствиями. Уголовно-правовые меры должны применяться лишь тогда, когда исчерпаны профилактические возможности противодействия ей.

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

Создание атмосферы «нулевой» терпимости к любым проявлениям коррупции станет всеобщим принципом всего государственного аппарата, включая суды, правоохрнительные органы, а также квазигосударственный сектор в лице национальных компаний, холдингов.

Для снижения уровня коррупции в государственном аппарате предусматривается внедрение заработной платы по результатам, которая обеспечит внутреннюю справедливость системы оплаты труда.

Формирование в обществе антикоррупционного сознания населения посредством включения в учебные программы вопросов антикоррупционного воспитания, организации широкой информационно-пропагандистской работы в СМИ 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 | | |
| <p>Формирование профессионального государственного аппарата;</p> <p>Совершенствование управленческого ресурса;</p> <p>Внедрение современных инструментов менеджмента и принципов корпоративного управления в государственном секторе;</p> <p>Качественное улучшение кадрового состава государственной службы через введение усовершенствованных методик отбора и профессиональной подготовки;</p> <p>Исключение двойного толкования должностных обязанностей</p> | <p>Повышение качества государственных услуг;</p> <p>Отход от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях госаппарата с населением к эффективному и оперативному оказанию государственных услуг гражданам.</p> | <p>Государство и общество единым фронтом выступает против коррупции для ее искоренения.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| государственных служащих и четкая законодательная регламентация их деятельности. | | |
| <p>Вхождению страны в число 30-ти развитых стран будет способствовать создание компактного и профессионального Правительства.</p> <p>Казахстан войдет в 30-ку стран мира по международным рейтингам эффективности системы государственного управления.</p> <p>Совершенствование государственной службы.</p> | Повышение качества государственных услуг. | <p>Существенное снижение уровня коррупции в стране.</p> <p>Дальнейшая модернизация функций по обеспечению законности, защите прав, свобод и законных интересов граждан, общества и государства.</p> |



Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года

| | | |
|---|--|---|
| Сформирован профессиональный государственный аппарат, который обеспечит карьерную модель через конкурсный отбор на основе компетентности. | | Активизирована работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также обеспечению эффективного контроля соблюдения законодательства. |
|---|--|---|



Стратегические направления Агентства

| | | |
|---|--|--|
| <p>Стратегическое направление 1. Формирование системы профессиональной государственной службы</p> | <p>Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг</p> | <p>Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции</p> |
|---|--|--|



Цели Агентства

| | | | |
|-----------|----------|-----------|-----------|
| Цель 1.1. | Цель 2.1 | Цель 3.1. | Цель 3.2. |
|-----------|----------|-----------|-----------|

| | | | |
|--|--|--|--|
| Повышение эффективности государственной службы | Повышение контроля качества оказания государственных услуг | Повышение эффективности антикоррупционной политики | Минимизация уровня коррупции во всех сферах жизнедеятельности общества и государства |
|--|--|--|--|



| Бюджетные Программы | | | |
|---|---------------------|---------------------|--|
| Бюджетная программа | Бюджетная программа | Бюджетная программа | Бюджетная программа |
| 002 «Повышение квалификации государственных служащих»; 008 «Институциональная поддержка регионального хаба в сфере государственной службы и поддержка реформы государственной службы в области служебной этики, защиты меритократии и предупреждения коррупции»; 012 «Услуги по тестированию кадров государственной службы республики»; 013 «Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих» | | | 014 «Формирование и реализация единой государственной политики по противодействию коррупционным преступлениям» |



001 «Формирование и реализация единой государственной политики в сфере государственной службы»

Раздел 5. Стратегические направления, цели и целевые индикаторы

| п | Целевые индикаторы | Ответственные | Источник информации | Ед. изм. | 2015 г. | 2016 г. | Плановый период | | | | |
|---|--------------------|---------------|---------------------|----------|---------|---------|-----------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | | | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Стратегическое направление 1. Формирование системы профессиональной государственной службы | | | | | | | | | | | |

| Цель 1.1. Повышение эффективности государственной службы | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|------------------------|---|------|----|-----|-----|-----|----|-----|
| 1 | Чистая сменяемость государственных служащих (<i>уход с системы государственной службы</i>) | Курирующий Заместитель Председателя | Результаты мониторинга | % | 11,3 | 9 | 8,7 | 8,5 | 8,3 | 8 | 7,7 |
| 2 | Доля государственных служащих центральных государственных органов, прошедших курсы переподготовки и повышения квалификации, из числа подлежащих переподготовке и повышению квалификации | Курирующий Заместитель Председателя | Результаты мониторинга | % | - | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------------|---|------|----|----|----|----|----|----|
| 3 | Доля государственных служащих, удовлетворенных качеством обучения в Академии | Курирующий Заместитель Председателя | Соц. опрос | % | - | - | 82 | 85 | 88 | 91 | 94 |
| 4 | Доля конкурсов (внутренних и общих), проведенных с участием наблюдателей и экспертов | Курирующий Заместитель Председателя | Отчетные данные | % | 50,1 | 60 | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 |
| 5 | Доля исполненных рекомендаций Советов по этике | Курирующий Заместитель Председателя | Отчетные данные | % | - | 75 | 77 | 79 | 81 | 83 | 85 |
| 6 | Доля лиц из числа обратившихся за защитой своих прав, чьи права восстановлены по итогам проверок за соблюдением законодательства о государственной службе | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Отчетные данные | % | - | 40 | 42 | 44 | 46 | 48 | 50 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|---|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| 7 | 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 | 81 | 83 | 85 |
| Стратегическое направление 2. Повышение качества оказания государственных услуг | | | | | | | | | | | |
| Цель 2.1. Повышение контроля качества оказания государственных услуг | | | | | | | | | | | |
| 1 | Доля государственных услуг, охваченных общественным мониторингом качества оказания государственных услуг по государственному социальному заказу Агентства от общего количества в Реестре государственных услуг | Курирующий Заместитель Председателя | Соц. опрос | % | 5,3 | 6,8 | 7,4 | 8 | 8,6 | 9,2 | 9,8 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 2 | Доля восстановленных прав услугополучателей по итогам выявленных в ходе проверок нарушений по обращениям | Курирующий Заместитель Председателя | Отчетные данные | % | 60 | 70 | 73 | 76 | 79 | 82 | 85 |
| 3 | Доля государственных органов, деятельность которых по направлению «оказание государственных услуг» оценена как эффективная | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Ведомствен- ные отчеты | % | 58 | 61 | 64 | 67 | 70 | 73 | 76 |
| Стратегическое направление 3. Противодействие коррупции | | | | | | | | | | | |
| Цель 3.1. Повышение эффективности антикоррупционной политики | | | | | | | | | | | |
| 1 | Доля исполненных рекомендаций, внесенных по итогам внешнего анализа коррупционных рисков | Курирующий Заместитель Председателя | Отчетные данные | % | - | 69 | 71 | 73 | 75 | 78 | 80 |
| 2 | Доля граждан, выразивших готовность внести личный вклад в снижение уровня коррупции | Курирующий Заместитель председателя Агентства | Соц. опрос | % | 44 | 53 | 55 | 57 | 59 | 61 | 63 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| 3 | Восприятие населением уровня коррупции | Курирующий Заместитель Председателя Агентства | Соц. опрос | % | 83 | 73 | 71 | 69 | 67 | 65 | 64 |
| Цель 3.2. Минимизация уровня коррупции во всех сферах жизнедеятельности общества и государства | | | | | | | | | | | |
| 1 | Неформальные платежи и взятки | Курирующий Заместитель Председателя | данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 64 | 63 | 62 | 61 | 60 | 59 | 58 |
| Целевые индикаторы Глобального индекса конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума | | | | | | | | | | | |
| 1 | Прозрачность принимаемых решений в государственном секторе | Курирующий Заместитель Председателя | данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 30 | 30 | 30 | 26 | 23 | 23 | 23 |
| 2 | Общественное доверие политикам | Курирующий Заместитель Председателя | данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 29 | 29 | 29 | 29 | 28 | 28 | 27 |
| 3 | Фаворитизм в принятии решений чиновников | Курирующий Заместитель Председателя | данные рейтинга ГИК ВЭФ | позиция Казахстана в рейтинге | 50 | 48 | 45 | 43 | 40 | 39 | 38 |

Раздел 6. Ресурсы

| Ресурсы | Ед.изм. | Отчетный период | План текущего периода | Плановый период | | |
|----------|----------|-----------------|-----------------------|-----------------|----------|----------|
| | | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> |

| | | | | | | |
|---|---------------|---|------------|------------|------------|------------|
| Финансовые, всего | тыс. тенге | - | 18 239 528 | 17 988 821 | 17 130 530 | 17 151 591 |
| в том числе: | | | | | | |
| Цель 1.1. Повышение эффективности государственной службы | | | | | | |
| Цель 2.1. Повышение контроля качества оказания государственных услуг | | | | | | |
| 002 «Повышение квалификации государственных служащих»; | тыс. тенге | - | 376 335 | 376 335 | 376 335 | 376 335 |
| 008 «Институциональная поддержка регионального хаба в сфере государственной службы и поддержка реформы государственной службы в области служебной этики, защиты меритократии и предупреждения коррупции» | тыс. тенге | - | 755 725 | 680 153,0 | - | - |
| 012 «Услуги по тестированию кадров государственной службы республики» | тыс. тенге | - | 234 553 | 302 695 | 208 474 | 208 474 |
| 013 «Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих» | тыс. тенге | - | 1 778 873 | 1 597 086 | 1 597 086 | 1 597 086 |
| всего: | тыс. тенге | - | 3 145 486 | 2 956 269 | 2 181 895 | 2 181 895 |
| Цель 3.1. Повышение эффективности антикоррупционной политики | | | | | | |
| 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 | - | 11 708 897 | 11 743 701 | 11 566 754 | 11 572 515 |
| Финансовые ресурсы, направленные на достижения целей: 1.1. Повышение эффективности государственной службы; 2.1. Повышение контроля качества оказания государственных услуг; 3.1. Повышение эффективности антикоррупционной политики; | | | | | | |

3.2. Минимизация уровня коррупции во всех сферах жизнедеятельности общества и государства

| | | | | | | |
|--|---------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 001 «Формирование и реализация единой государственной политики в сфере государственной службы» | тыс. тенге | - | 3 385 145 | 3 288 851 | 3 381 881 | 3 397 181 |
| Человеческие | | | | | | |
| | чел. | - | 2 309 | 2309 | 2309 | 2309 |