

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІНДЕ ФАКТОРЛЫ-БАЛДЫҚ ШКАЛАМЕН ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУГЕ КӨШУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

УДК 331.2:35.07 (574)

Аңдатпа. Осы мақалада Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет жүйесінде факторлы-балдық шкаламен жалақы төлеуге көшу ерекшеліктері көрсетілген. Қазақстанда жаңа реформаны жүргізуге көшудің маңыздылығы, себептері мен қазіргі жағдайы, шет елдердегі лауазымдарды бағалау әдістемесі және грейдке негізделген еңбекақы жүйесі туралы айтылады. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «100 нақты қадам» атты Ұлт жоспары бойынша мемлекеттік қызметке қатысты негізгі өзгерістер сипатталады.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызмет жүйесі, факторлы-балдық шкала, бонустық төлемдер, еңбекақы, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер.

Аннотация. В данной статье показаны особенности перехода на оплату труда по факторно-балльной шкале в системе государственной службы Республики Казахстан. Указана важность перехода к новой реформе в Казахстане, ее причины и текущее состояние, методология зарубежной оценки должностей и заработной платы основанной на системе грейдов. Также описаны основные изменения в государственной службе согласно Плана нации «100 конкретных шагов» Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева.

Ключевые слова: система государственной службы; факторно-балльная шкала; бонусные выплаты; зарплата; административные государственные служащие.

Abstract. This article shows the features of the transition to remuneration according to a factor scale in the system of public service of the Republic of Kazakhstan. The importance of the transition to a new reform in Kazakhstan, its causes and the current state, the methodology of foreign assessment of posts and wages based on the grade system is indicated. It also describes the main changes in the public service in accordance with the Plan of the Nation "100 concrete steps" of the President of the Republic of Kazakhstan N.A. Nazarbayev.

Keywords: system of public service; factorial and mark scale; bonus payments; salaries; administrative public servants.

JEL code: Z18

Л.С. ЕСПАЕВА

ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институтының магистранты

«Болашаққа көзқарас: қоғамдық сананы жаңғырту» атты мақаласында Мемлекет басшысы Н.Ә. Назарбаев «бүгінгі таңда ұлттың бәсекеге қабілеттілігін дамыту арқылы ғана табысқа жету мүмкіндігі бар... Бұл, ең алдымен, аймақтық және әлемдік нарықта сапалы еңбек ресурстарын ұсына білу қабілеттілігін білдіреді. Ертеңгі күннің ерекшелігі мынада, бұл адамның бәсекеге қабілеттілігі, ол минералды ресурстардың болмауы емес, бұл ұлттың жетістіктерінің факторы болып табылады». Сондықтан, мемлекеттік қызметтегі еңбекке жарамдылық және жаңа жалақы жүйесін енгізу сияқты инновациялық әдістерді енгізу елдегі мемлекеттік қызмет жүйесін дамытуда елеулі прогресс болып табылады.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «100 нақты қадам» атты Ұлт жоспарына сәйкес 2018 жылдың басынан бастап, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің әкімшілік мемлекеттік қызметшілеріне, Әділет министрлігіне және Астана мен Маңғыстау облысының әкімдіктеріне пилоттық режимде, факторлы-балдық шкаласының негізінде сыйақы төлеудің жаңа жүйесін енгізді. Ол еңбекақыны есептеуге қатысты және бонустық төлемдерге қатысты өзгерістерді қамтиды.

Ағымдағы тарифтік шкаладан айырмашылығы, факторлы-балдық шкаламен орындалатын қызметтердің ауқымын, жауапкершілігін және

күрделілігін есепке ала отырып, төлем жүйелерін құруға мүмкіндік береді.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, мемлекеттік қызмет жүйесіне нәтижелерге негізделген жалақы енгізудің үш негізгі себебі бар:

1. дарынды қызметкерлерді тарту және ұстап тұру;

2. мемлекеттік қызметшілердің уәждерін арттыру;

3. мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігін күшейту.

Қазақстанда жаңа реформаны жүргізетін төртінші себеп бар: бұл сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендетумен байланысты болмақ. Жаңа еңбекақы төлеу жүйесі мемлекеттік қызметшілердің атқаратын жұмысының сипаты мен көлеміне және нәтижелеріне байланысты нәтижелер бойынша сараланатын болады.

Жұмыстың нәтижесі үшін және жауапкершілікті арттыру үшін әрбір мемлекеттік қызметшінің қызмет тиімділігін бағалау жүйесі енгізілді. Мысалы, «А» корпусының қызметкерлерін бағалау жылдық келісімнің басымдықтарын іске асыруға негізделген. «Б» корпусы қызметкерлерінің нәтижелері жеке жоспар көрсеткіштеріне қол жеткізу негізінде тоқсан сайын бағаланады. Осылайша, оның жұмысы туралы түпкілікті шешім жыл сайынғы бағалау нәтижелері бойынша жасалады.

Мемлекеттік қызметшілерге сыйақы берудің жаңа жүйесі екі бөліктен тұрады: тұрақты және айнымалы. Жалақының тұрақты бөлігін фокус ауқымының негізінде лауазымдарды бөлу негізделеді, яғни, сыйақы деңгейі мемлекеттік қызметкердің мемлекеттік органның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге қосқан үлесіне байланысты.

Айнымалы бөлігі (бонустар) мемлекеттік қызметшінің белгіленген шкала бойынша алған нақты бағалауы негізінде анықталады. Тек тиімді қызметкерлерге бонустар беріледі, олар үшін Агенттік өз қызметінің тиімділігін бағалау жүйесін енгізді.

Бұл пилоттық жоба мемлекеттің басқару ресурстарын жетілдіруге бағытталған және мемлекеттік секторда заманауи басқару құралдары мен

корпоративтік басқару принциптерін енгізуді қамтиды.

Факторлы-балдық шкала енгізілуіне байланысты биылғы жылы көмекші (техникалық) қызметкерлермен салыстырғанда жаңа жүйелер сыналанып, мемлекеттік органдарда қызмет ететін, аймақтық саясатты қалыптастыратын салалық құрылым қызметкерлері, талдаушылар және аймақтық қызметшілер көп жалақы алатын болады. Аймақтардағы және орталықтағы мемлекеттік қызметшілердің жалақыларындағы теңгерімсіздікті төмендету жаңа жүйені енгізудің тағы бір маңызды жағымды қыры болып табылады.

Сонымен қатар, лауазымды бағалау мемлекеттік органдарға өз құрылымын оңтайландыруға, лауазымның мазмұнын түсінуге, қайталануын болдырмауға, олардың қызметінің тиімділігін арттыруға, сондай-ақ менеджерлер арасындағы жауапкершілік салаларын таратуға, бұл мансапты дамыту үдерісін тиімді басқаруға және өз уақытында дағдыларын жетілдіруге, мемлекеттік қызметшілерге бәсекелестік пен әділ сыйақы беру жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Жаңашылдықтың айқын нәтижелерінің біріне барлық мемлекеттік органның түпкілікті нәтижесіндегі құндылықтарға байланысты сыйақы жүйесін құру жатады. Түпкілікті нәтижені анықтау әрбір қызметкердің өз қызметінің негізгі көрсеткіштерін белгілеуге мүмкіндік береді, және ол өз кезегінде, мемлекеттік қызметкерлердің нәтижелеріне және олардың белгіленген мақсаттарға жетуіне қосқан үлесіне негізделіп отырып, жұмыс өтілі мен атқаратын жұмыс лауазымының санатына байланыссыз жалақы деңгейін айқындайтын жаңа жалақы жүйесіне өтудің негізін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Жаңа еңбекақы мөлшері нарықтағы ұқсас қызметтердің құнын ескере отырып айқындалды, осылайша екі негізгі қағидаттың - ішкі әділеттілік пен сыртқы бәсекеге қабілеттілікті сақтауды қамтамасыз етеді.

Айта кету керек, лауазымдарды бағалау әдістемесі және грейдке негізделген еңбекақы жүйесі бүкіл әлемде, соның ішінде АҚШ, Сингапур, Франция елдерінің мемлекеттік секторларында кеңінен қолданылады.

Ұлыбританияда факторлы-балдық шкала бойынша бағалау жүйесі екі деңгейден тұрады: ашық грейдтік құрылымға жататын жоғары деңгейлі саяси лауазымдар және жабық грейдтік жүйеге кіретін әкімшілік лауазымдар. Осылайша, Германияда да барлық мемлекеттік қызметшілерге грейдтік бағалау жүйесі неізінде грейд белгіленіп, оған қызметкерлердің базалық айлықтары тәуелді болады. Жалпы алғанда екі түрлі лауазымдар болады: мемлекеттік қызметшілер мен мемлекеттік қызметкерлер.

Грейдтеу - бұл лауазымның ұстанымы, ұйымның иерархиялық құрылымында оларды осы ұйымның құнды ұстанымына сәйкес бөлу. Жұмыс берушінің де, қызметкердің де мүдделерін ескеретін осындай әмбебап сыйақы әдісін табу өте қиын. Ұйым әрқашан өз мақсаттарына сәйкес еңбекақы төлеуге тырысады, себебі жұмыскерлердің кеткенін қаламайды, ал қызметкерлер мүмкіндігінше көбірек жалақы алуға ұмтылады, грейдтік жүйе бұл ұйымның еңбекақысы мен логикасын байланыстыруға, сондай-ақ мотивация жасауға мүмкіндік беретін жүйе болып табылады.

Грейд – бұл ұйымға шамамен құнды және тең мәнді лауазымдар тобы. Әрбір грейд үшін белгілі бір жалақы белгіленеді. Сонымен қатар, мұндай төлем жүйесі өз мансабыңды көлденең құруға мүмкіндік береді. Мысалы, қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруы оның жалақысына әсер еткенімен де оның лауазымы өзгермейді.

Айталық, көптеген ұйымдар, соның ішінде мемлекеттік, жеке, халықаралық (БҰҰ, Дүниежүзілік Банк, Азия Даму Банкі және т.б.) ұйымдар өз лауазымдарын бағалау үшін факторлық-балдық шкалаға сүйенеді. Қазақстанда бұл әдістеме жеке меншік және квазимемлекеттік сектордағы 174 компанияда жүзеге асырылады. Бүгінгі күні әлемде лауазымдарды факторлық-балдық шкаламен бағалаудың екі негізгі жалпы қабылданған жүйесі бар, олардың біреуі «Hay Group» халықаралық консалтингтік компаниясының, екіншісі «Mercer» компаниясының әзірлеген жүйесі.

Екі компания да жұмыс орындарын бағалау саласында жетекші орындарға ие және адам ресурстарын басқару және дамыту саласында кәсіби кеңесшілер болып табылады. Жоғарыда келтірілген екі нұсқадан басқа «Watson әзірлеген» жүйе кең таралған. Пайыздық арақатынасында, әлемдегі ұйымдардың 50-55%-ы «Hay Group» компаниясының жұмысқа орналасу әдісін пайдаланады. «Mercer» жүйесін пайдаланатындар әлемдегі ұйымдардың 20-25%, ал «Towers Watson» 15-20% құрайды.

«Hay Group» факторлық бағалау әдісі ұстанымды бағалау арқылы ұйымның мақсаттарына жету жолындағы үлесін анықтау процесін қамтиды. Яғни, белгілі бір бағалау факторларының негізінде ұйым үшін ұстанымның салыстырмалы құндылығын анықтау үшін, мысалы, шешілетін мәселелердің күрделілігі, әрекет ету бостандығы, жауапкершілік деңгейін анықтау үшін өздерінің арасында позицияларды салыстыру. Бұл факторлар бағалау критерийлері ретінде қолданылатын параметрлер болып табылады, бұл, өз кезегінде, факторлық-балдық шкала құру үшін біріктіріледі.

Лауазымдарды бағалаудағы негізгі жұмыс құралы - бұл бекітілген кестелер деп аталатын факторлық-балдық шкала. Бұл әдіснама белгілі бір критерийлерді қолдана отырып, ұйымдағы немесе ұйымнан тыс түрлі лауазымдарды салыстыруға мүмкіндік береді. Ондай критерийлерге мыналар жатады:

1. Білімі мен дағдылары: қызметтік міндеттерді қолайлы деңгейде орындау үшін қажетті барлық тиісті білімдердің, дағдылардың және тәжірибенің жиынтығы.

2. Сұрақтарды шешу: талдауға, дәлелдеуге, бағалауға, шешімдерді жасауға, гипотеза мен тұжырымдарды қалыптастыруға арналған қажетті ойлаудың деңгейі мен сипаты.

3. Жауапкершілік: әрекеттер мен олардың зардаптары үшін лауазымның жауапкершілік дәрежесін көрсетеді. Бұл ұстаным ұйымның түпкілікті нәтижелеріне әсерін көрсетеді.

Бұл параметрлердің немесе факторлардың мәндері белгілі бір сандық мәндерге байланысты. Әрбір лауазымға әдіснамаға сәйкес ұпайлар саны беріліп, ол өз кезегінде сол лауазымның жинаған

балының санына байланысты үлес салмағын анықтауға мүмкіндік жасайды.

«Mercer» жұмысын бағалау жүйесіне сәйкес әрбір компонентке жан жақты фактор-балдық матрицаның негізінде белгілі балл саны беріледі. Содан кейін нәтижелерді салыстыру негізінде әрбір лауазымға тағайындалған сандық жинақ (үлес) анықталады.

Әдетте лауазым келесі бес критерийге сәйкес бағаланады:

- ықпал етуі, ұйымның бизнес нәтижелеріне қосқан үлесін анықтау негізінде;

- коммуникациясы, яғни олардың күрделілігі, ортасы (ішкі және сыртқы) және қақтығыс тұрғысынан;

- инновациясы, лауазымның әлуеті және өзгеру ортасының күрделілігінен;

- тәуекелдері, лауазымға қатысты қызметкердің физикалық немесе психикалық тәуекелге баруымен, барлық ережелер мен қауіпсіздік ережелерін сақтай отырып, жұмыс істеу қабілетін жоғалту тәуекелімен.

Towers Watson компаниясы әзірлеген ғаламдық бағалау жүйесі (GGS әдісі) – «Hay Group» және «Mercer» факторлы-балдық шкала әдістеріне ұқсас болып саналады. Себебі бұл әдіс «Hay Group» әдіснамасының ерекшеленетін қағидаттарына негізделген. Егер «Hay Group» әдісі бекітілген «салмақтар» бойынша бағаларды белгілеуге мүмкіндік беретін лауазымдардың факторлық-балдық санын белгілесе, ал GGS әдісі ұйымның стратегиялық нәтижелеріне жету үшін лауазымның жұмысы мен үлесін тікелей өлшеусіз тікелей лауазымды бағандарын белгілеуге мүмкіндік береді.

Қазақстандық басымдықтарды есепке ала отырып, сондай-ақ мемлекеттік аппаратты реформалауға бағытталған мақсаттар мен міндеттер ескеріле отырып, іске қосылған пилоттық жобаға сәйкес, факторлық-балдық шкаланың негізінде жалақы жүйесін енгізу үшін пилоттық органдардағы лауазымдық жалақы жұмыстың сипаты мен күрделілігіне байланысты. Бұл мемлекеттік қызметкердің лауазымдық деңгейі мен жұмыс тәжірибесін ескеруімен бұрынғы дәстүрлі жүйеден ерекшеленеді.

Ескі жалақы төлеу жүйесінде министрлік қызметкерлері әкімдіктердің

қызметкерлеріне айтарлықтай көбірек жалақы алды және ол жұмыстың мазмұнынан тәуелсіз кез келген жетекшінің жалақысы орындаушыға қарағанда біршама жоғары болды, ол өз кезегінде негізсіз теңсіздікке жол берді және мемлекеттік органға маңыздылығын қарамастан ұстанымдарды ертаратпандырып бөліп көрсетпеді.

Еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесі факторлық-балдық шкала деп аталады, оған сәйкес барлық лауазымдар үш факторды ескере отырып бағаланады: қызметтік міндеттерді тиімді орындау үшін қандай білім деңгейі, құзыреті және жұмыс тәжірибесі қажет; лауазымға жүктелген міндеттердің күрделілігінің дәрежесі, сондай-ақ нәтижеге қол жеткізбеу жауапкершілігінің дәрежесі.

Факторлардың әрқайсысы үшін балл есептеліп және олардың жиынтығы жаңа жалақы торындағы лауазымның орнын анықтайды.

Барлық лауазымдарды бағалау нәтижесінде олар төрт блокқа топтастырылады:

- жоғарғы басшылық, оларға жауапты хатшылар, аппарат басшылары және комитеттер төрағалары жатады;

- негізгі (салалық құрылымдық бөлімшелер лауазымдары);

- ықпал етуші (құқықтық, қаржылық, кадрлық, ақпараттық және технологиялық қолдау, қоғамдық қатынастар үшін жауапты лауазымдар);

- көмекші (әкімшілік және шаруашылық қызметке жауапты лауазымдар).

Әр блок позициялар иерархиясын ескере отырып, 15 деңгейден тұрады.

Қазірдің өзінде пилоттық жобаның оң нәтижелері туралы және мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру туралы айтуға болады. Мәселен, Астанадағы Мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес департаментінде жалақы 2,5 есе өсті. Егер бұрын бас маманға 102 мың теңге көлемінде жалақы төленіп, 80 мың теңге алса, қазір 230 мың теңге төленіп қолына 180 мың теңге алады.

Осылайша, жетекші маманның бос лауазымына орналасу бойынша конкурсқа қатысушылардың саны 32 адамға немесе 10 есеге көбейді, олардың жартысынан

көбі басқа мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметкерлері болып табылады.

«100 нақты қадам» аясында бірінші президенттік реформа бойынша негізгі өзгерістер ең алдымен мемлекеттік қызметке қатысты болуы керектігі айтылғаны белгілі. Атап айтқанда, жұмысқа орналасу «ұсақ позициялардан» бастау керек. Еңбекақы қызметкерлердің жыл сайынғы жеке жоспарларын іске асыру нәтижелері бойынша төленеді. Министрлер мен әкімдердің еңбекақысы өмір сапасының арнаулы көрсеткіштеріне байланысты болады.

Үкімет мүшелері интегралдық макроэкономикалық көрсеткіштерге негізделген жалақы алады. Мемлекеттік қызметшілерге ресми баспанамен қамтамасыз етіледі, бірақ жекешелендіру құқығынсыз – делінген «Ұлт жоспарында».

1-қадам бұл ең алдымен, мемлекеттік қызметтің төменгі позицияларын модернизациялау туралы. 2016 жылдың басынан бастап заңнаманы енгізу арқылы мемлекеттік қызмет бәсекелестік негізде мансап үлгісіне ауысты.

«Мемлекеттік қызметтің мансаптық үлгісі мемлекеттік қызметке бірінші рет келген және жұмыс тәжірибесі жоқ адамдар өздерінің мансаптарын төменгі позициялардан бастайды деп есептейді. Төменгі позицияларға іріктеу жалпы бәсекелестік арқылы жүзеге асады. Мемлекеттік қызметке таңдау жалпы конкурсқа қатысуға және төменгі позицияларға тағайындалуға байланысты жүзеге асады.

2-қадам бұл таңдау және көтермелеу қызметкерлердің құзыреттілігін ескереді. Сонымен қатар, қызметкерлерге қойылатын талаптар қағазға жазылып, заңмен бекітілген. Олар «Б» корпусының лауазымдарына қойылатын стандартты біліктілік талаптарында белгіленеді.

Оларға жұмыс тәжірибесі барлығы, тәжірибе деңгейі, жұмыстағы тәуелсіздік, қабылданған шешімдер мен олардың салдарлары үшін жауапкершілік, орындалатын тапсырмалардың күрделілігі, менеджерлер үшін қосымша - команданы басқару және оларды мақсатқа жетуге ынталандыру.

Осы мақсатта мемлекеттік қызметке үміткерлердің жеке қасиеттерін бағалаудың автоматтандырылған жүйесі енгізілді. Жеке қасиеттерді бағалау жаңа механизм болып табылады және оның кандидатты мемлекеттік қызметтегі тиімді жұмыс істеуі үшін қажетті құзыретке ие екендігін анықтауға бағытталған.

Сонымен қатар, қазіргі қызметкерлердің сапасы ішкі жарыстар барысында және сұхбат кезінде анықталады. Сұрақтар әр түрлі: бейіндік, жағдайлық және мотивациялық сипатқа ие.

Қазіргі уақытта Агенттік DMI халықаралық компаниясымен бірлесе отырып, қызметкерлерге арналған бірыңғай анықтамалық жүйені әзірлейді. Бұл бір рамка әр нақты жағдайға қажетті қасиеттерді анықтауға мүмкіндік береді. Адамның факторын жоққа шығаратын автоматтандырылған тестілеу бағдарламасы енгізіледі, сонымен қатар тестілеуден кейін шығарылған тұжырым ағымдағы сапаны бағалаудан ерекшеленеді. Барлық жұмыс деңгейлері үшін тиімді мінез-құлық моделін сипаттайтын мінез-құлық көрсеткіштері сипатталады.

Мұндай модельдер Нидерландыда, Бельгияда, Ұлыбританияда, Францияда, Канадада, Сингапурда, Кореяда, Австралияда және Малайзияда қолданылады.

3-қадам. Бұл қадам үш сатылы іріктеу жүйесін енгізу үшін жауап береді. Бұл әдіс алғаш рет мемлекеттік қызметке кіретін немесе қайта кіретін азаматтар үшін енгізілді. Атап айтқанда:

- заңнаманы білу үшін тестілеу;
- жеке қасиеттерді бағалау;
- мемлекеттік орманда сұхбат.

Үш қадамық іріктеу жүйесі үміткердің білім деңгейін ғана емес, сонымен қатар оның жеке қасиеттерін ескеруге мүмкіндік береді. Әрбір кезеңде үміткерлерді іріктеу қажетті біліктілікке, білімге және белгілі бір тапсырмаларды орындау дағдыларын үміткерді ұсынуға мүмкіндік береді.

4-ші қадам, барлығы қарапайым: бірінші рет өтініш берушілердің сынақ мерзімі қарапайым «3+3» формуласына ұқсайды. «Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметіне алғаш рет кірген мемлекеттік қызметкерлер үшін 4-ші

қадамды жүзеге асыру үшін үш айлық сынақ мерзімі белгіленді.

Сонымен қатар, «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметі тоқтатылғаннан кейін қайта тағайындау туралы шешім қабылдағандар үшін сынақ мерзімі белгіленеді, яғни, үміткерлер алғаш рет мемлекеттік қызметке түсу мен қабылдаудың барлық үш кезеңін табысты аяқтағаннан кейін сынақ мерзімі белгіленеді.

Бұл жерде саяси мемлекеттік қызметке және «А» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметіне кірген мемлекеттік қызметкерлер үшін ондай сынақ мерзімі белгіленбейді.

5 және 6-қадамдар мотивациялық сипатқа ие яғни бұл екі қадам мемлекеттік қызметшілердің сыйақыларына жауап береді. Атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысының нәтижесі бойынша өсуі.

Нәтижелерге негізделген жалақы - жаңа тәсілдермен қамтамасыз етілген маңызды жаңалықтардың бірі, ол мемлекеттік қызметшілердің жұмысының сипаты, көлемі мен нәтижелері бойынша әртүрлі белгіленеді мемлекеттік қызметшілердің жұмысының тиімділігі мен сапасын анықтау үшін олардың жұмысы бағаланады. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау нәтижелері бонустарды төлеу, көтермелеу, оқыту, ротациялау, мемлекеттік қызметтегі жұмыстан босату немесе жұмыстан босату туралы шешім қабылдау үшін негіз болып табылады.

Осы мақсатта мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау жүйесі енгізілді. Мысалы, «А» корпусының қызметкерлері жыл сайынғы шарттың талаптары орындалатын және «Б» корпусының қызметкерлері жеке жоспар жасаған кезде ғана марапатталуы мүмкін.

Нәтижелерге сәйкес жалақыға көшу механизмдерінің бірі факторлы-балдық шкала бойынша жалақы жүйесіні енгізу болады.

Жақын болашақта жаңа еңбекақы жүйесі әрбір лауазымға мемлекеттік органға қойылған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерді шешуге қосқан үлесін өлшейтін болады. Бұл шкала мемлекеттік қызметкердің атқаратын қызметтерінің масштабын, жауапкершілігін және күрделілігін бағалауға мүмкіндік береді, ол

қазіргі тарифтік шкаладан түбегейлі ерекшеленеді.

7-ші қадам. Бұл қадам жүріп жатыр. Ол мемлекеттік қызметшілердің ресми жалақысына өңірлік коэффициенттерді енгізуді көздейді.

Қазіргі уақытта осы жобаны жүзеге асырудың құқықтық және қаржылық тетіктері әзірленуде.

8-ші қадам. Бұл қадам мемлекеттік қызметкерге қызметтік тұрғын үймен қамтамасыз етуге жауап береді. Жаңа жалақы жүйесін енгізумен қатар өркениетті мемлекеттік қызметшілердің қызметі жекешелендіру құқығынсыз тұрғын үймен қамтамасыз ету заңнамамен реттеледі.

Тұрғын үй ведомстволық тұрғын үй қорынан және тек белгілі бір аймақта жұмыс істеу кезеңінде беріледі.

9-шы қадам. Азаматтық қызметшілерді кем дегенде үш жылда бір рет оқыту бұл Елбасының Ұлт жоспары бойынша 9-шы қадамның аясындағы тапсырмасына сәкес жасалады. Бірінші институционалдық реформа бойынша мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мәселелерін қарастырады.

Мемлекеттік қызметкердің әрқайсысы өздерінің кәсіби білімдері мен дағдыларын кем дегенде үш жылда бір рет Президент жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында және аймақтық оқу орталықтарында қайта даярлау курстарында жетілдіруге міндетті. Қызметкерлерді оқыту бағдарламасы құзыреттілік тәсілмен жетілдіріледі. Оларда жағдаяттық тапсырмаларды қолданатын практикалық пәндерге назар аударылады.

Сонымен қатар, Президенттің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында жұмысқа қабылдау кезінде іріктеу механизмі өзгертілді, Академияның мұғалімдеріне қойылатын талаптар артты. Академиядағы жаңа оқу бағдарламалары теориялық білімдерден практикалық дағдыға көшу кезінде түбегейлі ерекшеленеді.

Мемлекеттік қызметкерлерді олардың функционалдық міндеттерін ескере отырып, мақсатты оқытуға қойылатын талаптарды күшейту. Оқу семинарларына қатысатын оқытушылардың таңдауы тек оқу-зерттеу тәжірибесін, сонымен қатар үкіметтегі

практикалық тәжірибені ескереді. Оқудың жаңа үлгілерін енгізу мемлекеттік қызметте осындай маңызды қағидаларды қалыптастыруға ықпал етеді, бұл қоғамға тиімділік, ашықтық және есептілік ретінде.

10-қадам. Төменгі позициялардағы мемлекеттік қызметшілер арасында бәсекелестік бойынша мансаптық ынталандыру. Меритократия қағидасына сәйкес ең қабілетті адамдар өздерінің әлеуметтік табысы мен қаржылық байлығына қарамастан, көшбасшы лауазымдарға ие болуы керек. Меритократия қағидасын енгізу нәтижесінде мемлекеттік қызметте командалық қозғалыстарға жол бермейді.

Ішкі конкурстар институтын енгізу бағыныстылықтан жоғары лауазымдарға тағайындаулар кадр резервінен конкурстық емес тағайындаулар азайтады.

Енді мемлекеттік қызметкерлер ішкі тәжірибедегі жұмыс тәжірибесі төмен деңгейде болса, жоғары лауазымдарға ие болуы мүмкін. Осылайша, мемлекеттік органда көтермелеу жоғары лауазымдарды дәйектілікпен игеруді көздейді.

11-ші қадам бұл шетелдік менеджерлерге мемлекеттік қызметте арнайы талаптарға және лауазымдар тізіміне кіруге рұқсат беру. Бұл қадам Ұлттық жоспарының 11-ші қадамы шеңберіндегі міндет ретінде белгіленген.

Заңнамадағы өзгерістер кадрлар саясатының ұлттық комиссиясының шешімі бойынша шетелдік жетекшілерді мемлекеттік органдарға жалдауды көздейді. Сонымен қатар, шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған критерийлер әзірленді. Бұл елдегі қажетті салаларда персоналдың жоқтығы немесе озық технологияларға қол жеткізуді қамтамасыз ету үшін мамандарды тартуды сипаттайды. Олардың жұмысы ұлттық қауіпсіздік мүдделеріне зиян тигізбеуі керек.

Бұл шараны енгізу инвестициялық жобаларды, агроөнеркәсіптік кешенді, жер қойнауын пайдалануды, халықаралық құқықтық сараптаманы және азаматтық авиацияны дамыту сияқты салаларда халықаралық тәжірибені пайдалануға мүмкіндік береді.

12-ші қадам. Бұл жоба жаңа Әдеп кодексін әзірлеуді қамтиды. Сондай-ақ,

Агенттік әдеп жөніндегі уәкіл лауазымын енгізу туралы шешім қабылдады.

Мемлекеттік аппаратты кәсібилендірудің негізгі компоненттерінің бірі мемлекеттік қызметшілердің жаңа Әдеп кодексін қабылдау және әдеп жөніндегі уәкіл институтын енгізу болып табылады. Қызметкерлердің Әдеп кодексі еңбек жағдайларын, жұмыс уақытынан тыс уақытта және сөйлеу кезінде мінез-құлық нормаларын белгілейді. Әдеп жөніндегі уәкілдер барлық орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдарға енгізіледі. Республика бойынша барлығы 34 әдеп жөніндегі уәкіл бар.

13-ші қадам. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті күшейту және жаңа заңнаманы дамыту». Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының жүйелі алдын алу және алдын алу бойынша Агенттікте арнайы бөлімшені құру 13-ші қадам шеңберінде негізгі міндет болды.

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті күшейту мақсатында, квазимемлекеттік сектор өкілдері, қоғамдық бірлестіктер, жеке және заңды тұлғалар сыбайлас жемқорлыққа қарсы субъектілердің ауқымын кеңейтетін жаңа заң қабылданды. Агенттікте сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат бөлімі құрылды, оның негізгі бағыттары жемқорлыққа қарсы мониторинг, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау және жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру болып табылады.

14-ші қадам. Осы тапсырма шеңберінде мемлекеттік қызмет туралы жаңа заң қабылдау жоспарлануда, ол құқық қорғау органдарына да қатысты. Бұл қадам аясында құқық қорғау қызметіне алғаш рет кіретін адамдарға іріктеу рәсіміне өзгерістер енгізілді. Атап айтқанда, құқық қорғау қызметі әкімшілікке ұқсас, заңнаманы білу, кандидаттардың жеке қасиеттерін бағалау және сұхбаттасу үшін тестілеуден тұратын іріктеу жүйесін енгізілді. Заңнаманы білу үшін тестілеу кандидаттың білімін анықтауға бағытталған болса, жеке қасиеттерді бағалау үміткерлердің күшті және әлсіз жақтарын анықтайды, соның ішінде азаматтардың сапасы мен қажеттілігіне, адамдармен жұмыс істеуге және сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікке бағытталған.

Өзгерістер құқық қорғау органдарындағы лауазымға үміткерлерді іріктеу сапасын арттыруға бағытталған. Олар сізге кандидаттардың білім деңгейін, мемлекеттік қызметтің құндылықтарын ұстанатындығын анықтауға мүмкіндік береді. Айта кету керек, қабылданған шаралар азаматтардың құқық қорғау қызметіне кіруін жеңілдетеді. Құқық қорғау қызметіне бірінші рет кірген адамдар үйден шықпай, электрондық үкімет порталы арқылы немесе Халыққа қызмет көрсету орталықтарына хабарласу арқылы тестілеуге тіркелуге мүмкіндік алады және тиісті уақыт пен күнді, сондай-ақ сынақ өткізу қаласын таңдауға құқылы.

Бұған дейін әрбір құқық қорғау органы бір-бірінен өте ерекшеленетін және әртүрлі құқықтық актілерді қамтитын өздерінің тестілеу бағдарламалары мен шектерін дербес бекітті. Қазіргі уақытта барлық құқық қорғау органдарына тек үш бағдарлама ғана қойылған.

Заңды білу сынағынан сәтті өту туралы куәлік және жеке қасиеттерін бағалау туралы қорытынды болса, азаматтар барлық құқық қорғау органдарының конкурстарына қатысуға құқылы.

15-қадам бұл ақтық қадам, ол осы қадамдағы жұмыс әлі де жалғасып тұрғанын бірден ескерту керек. Агенттік қолданыстағы мемлекеттік қызметкерлерді кешенді аттестациялауды жүзеге асырады. Атап айтқанда, аттестациялауға «Б» корпусының мемлекеттік қызметшілері жатады.

«Қазіргі уақытта аттестациялау тәсілдері әзірленген, мұндағы аттестациялаудың мақсаты - мемлекеттік аппараттың кәсіптік тегістігін анықтау, аттестациялау нәтижесі бойынша қызметкерлердің өз лауазымдарына сәйкестігі туралы ғана емес, сондай-ақ олардың кәсібилігін көрсететін лауазымдарға ілгерілету.

Қорыта айтқанда, мемлекеттік қызметшілер үшін олардың еңбегінің нәтижелерін бағалау мемлекеттік органдарда стратегиялық жоспарларды іске асыру, министрлер мен әкімдер үшін - мемлекеттік қызметтер сапасының, өмір сүру сапасының және инвестициялардың нақты көрсеткіштері, жыл сайынғы жеке жоспарлардың орындалуына негізделеді. Бағалау нәтижесі бойынша мемлекеттік қызметкерлерге жұмыстың нақты нәтижелеріне бонус төленеді, ал тоқсан сайын мереке сыйлықтары жоғалады.

Жалпы алғанда, жаңа еңбекақы төлеу жүйесін енгізу іс жүзінде баламалы жұмыстарды орындау үшін бірдей төлем қағидатын енгізуді, сондай-ақ «100 нақты қадам» Ұлт жоспарында қарастырылған нәтижелерге қатысты ақы төлеуді қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, жаңа сыйақы жүйесінің басты ерекшелігі, мұндағы сыйақы ұғымы бір жыл ішінде мемлекеттік қызметкерлердің жұмысының нәтижелеріне байланысты төленетін «бонустарға» өзгертілуімен сипатталады. Әрбір мемлекеттік қызметкердің алдындағы міндеттер мемлекеттік органдардың стратегиялық жоспарларынан туындайтын жеке жұмыс жоспарларында қамтылған.

Маңызды бір ерекшелігі әрбір мемлекеттік органның жеке бонус қорының құрылуы, ал қазір пилоттық мемлекеттік органның әрбір мемлекеттік қызметкері жыл бойы жақсы нәтижелерге қол жеткізе алады.

Дамыған елдерде жүргізілген нәтижелерге негізделген қырық жылдық тәжірибеден кейін ЭЫДҰ (Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы) бұл жүйенің тиімділігі және оның қазақстандық тәжірибеге сәйкес келетіні осы мақала шегінде нақтыланды.

ӘДЕБИТЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мемлекет басшысының «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру атты мақаласы//Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты.
2. 100 нақты қадам - Ұлт жоспары//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы.
3. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. М.: Вершина, 2007 с. 16.