



ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АППАРАТА

Переход на карьерную модель государственной службы (поступление на государственную службу)



Результаты выполнения Плана станут основанием для принятия решения об успешном прохождении испытания, его продлении еще на 3 месяца либо увольнения (по согласованию с Агентством)

Переход на карьерную модель государственной службы (карьерное продвижение на государственной службе)

**Отбор среди служащих
ВНУТРИ госоргана**

Тесты по компетенциям и собеседование



В случае отсутствия подходящих кандидатов

**Отбор среди служащих
ВСЕХ госорганов**

Тесты по компетенциям и
собеседование



**Назначение
на должность**



- ❑ **Ротация** для отдельных категорий госслужащих, **как по горизонтали, так и по вертикали** и создание для них **фонда служебного жилья** *(в т.ч., для выпускников программы «Болашак», которые по решению Национальной комиссии обязаны из 5 лет отработать 3 года в регионе)*
- ❑ Привлечение граждан из **частного, квазигосударственного и гражданского секторов** путем открытого конкурса, прохождение ими **ориентационного обучающего курса в Академии государственного управления**
- ❑ Привлечение **зарубежных менеджеров** на контрактной основе по решению Национальной комиссии по кадровой политике с проведением спецпроверки
- ❑ Упразднение института кадрового резерва корпуса «Б» и текущего механизма переводов *(кроме, секретариата политической службы: помощников, советников, пресс-секретарей)*

*Четкое разграничение полномочий:***Министры**

- политическое руководство** госорганом;
- определение **политики и стратегических целей** в курируемой сфере;
- осуществление **взаимодействия с Парламентом** в части законопроектной работы

Ответственные секретари

- административное руководство** госорганом;
- реализация **решений** политических служащих;

Смена политических служащих не будет вести к смене ответственных секретарей (обеспечение преемственности государственной политики)

- ❑ Внедрена в большинстве передовых стран (*США, Великобритания, Япония*) и в международных организациях (*например, Всемирный банк*)
- ❑ **Все должности** в госаппарате распределяются **по уровням единой шкалы** на основе **8 факторов**:
 - 1) *управление сотрудниками;*
 - 2) *ответственность;*
 - 3) *самостоятельность в работе;*
 - 4) *опыт работы;*
 - 5) *уровень специальных знаний;*
 - 6) *уровень контактов;*
 - 7) *сложность работы;*
 - 8) *последствия принимаемых решений.*
- ❑ Позволяет учитывать **объем** необходимых **компетенций**, **сложность** выполняемой **работы**, **степень ответственности**, увязать уровень вознаграждения и ценность (вес) должности
- ❑ Включение должности судебных секретарей в Реестр должностей государственных служащих.

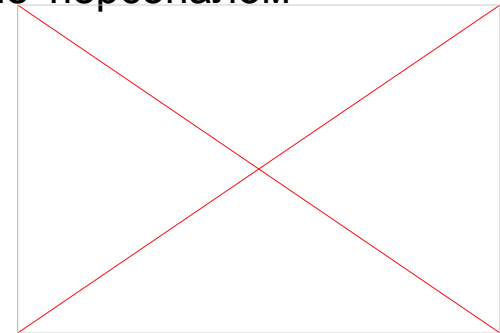
Регулярная оценка результативности государственных служащих и выплата бонусов

- ❑ Оценка служащих корпуса «Б» на основе выполнения ими годовых индивидуальных планов

Результат	Процентное соотношение (от фактической численности)	Решение
Превосходный	до 10%	Бонусы
Высокий	45% - 35%	Бонусы в меньшем размере
Удовлетворительный	40% - 50%	Меры по обучению и профессиональному развитию
Неудовлетворительный	до 5%	Меры по обучению и профессиональному развитию, понижение в должности, увольнение (в случае получения данной оценки в течение 2-х лет подряд)

- ❑ Предоставление первым руководителям госорганов права в пределах лимита штатной численности госоргана самостоятельно принятия решения об оптимизации штата
- ❑ Направление экономии по фонду оплаты труда и другим административным расходам (аренда помещений, транспортное обслуживание, командировки, связь и др.) на выплату надбавок и бонусов

- ❑ **Законодательное** закрепление обязательного повышения квалификации государственных служащих **не реже одного раза в три года** с целью развития их компетенций
- ❑ Практикоориентированность **программ переподготовки и повышения квалификации**
- ❑ **Преобразование** действующих региональных центров обучения в филиалы **Академии государственного управления при Президенте**
- ❑ Возложение на **Высшую школу государственной политики Назарбаев Университета** функции по подготовке управленцев высшего звена, включая политических, упразднив аналогичный институт в Академии
- ❑ Проведение аттестации профессорско-преподавательского персонала и конкурсный отбор на основе современных требований
- ❑ Открытие в Академии новой специализации - «Управление персоналом государственной службы»





Новый Этический кодекс

Общая часть:
*ценности и принципы
госслужбы*

Особенная часть:
*стандарты поведения служащих
на работе и в быту*

*Координация их
деятельности
Агентством*

Уполномоченный по этике

*Контроль соблюдения
государственными служащими
этических норм*

Новый Закон «О государственной службе». Комплексная аттестация действующих служащих

- ❑ Разработка **нового Закона «О государственной службе»** с распространением его основных принципов на **все правоохранительные органы**
- ❑ Сохранение Закона «О правоохранительной службе»
- ❑ Проведение **в 2017 году комплексной аттестации** действующих государственных служащих





Спасибо за внимание!

Астана, 2015