



УДК 342.9.07
МРНТИ 10.17.25

Т.Ш. Исмаилбаев

*Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре,
г. Косшы, Республика Казахстан*

К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ ИНСТИТУТА БЕЗУПРЕЧНОЙ РЕПУТАЦИИ

Аннотация. Законодательство Республики Казахстан, регулирующее вопросы отбора и прохождения государственной службы, на сегодняшний день претерпевают определенные изменения. Это связано с тем, что реалии времени диктуют необходимость модернизации жизни страны, в т.ч. дальнейшего развития государственной службы. Автор в свете реформ предлагает при отборе кандидатов на службу в государственные органы учитывать институт «безупречной репутации». При разработке дефиниции «безупречная репутация» были учтены требования нормативно-правовых актов Республики Казахстан. Основа безупречной репутации – наличие сведений о профессиональных и моральных качествах кандидата в ряды государственной службы. Результаты анкетирования показали, что проверка кандидата в социальных сетях и средствах массовой информации должны являться одним из составляющих института безупречной репутации.

Ключевые слова: государственная служба; безупречная репутация; государственная должность; дефиниция; кандидат; добропорядочность; судимость; профессиональные качества; правоохранительные органы.

Т.Ш. Исмаилбаев

*Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы,
Қосшы қ., Қазақстан Республикасы*

МІНСІЗ БЕДЕЛ ИНСТИТУТЫН ЕНГІЗУ МӘСЕЛЕСІ ТУРАЛЫ

Аннотация. Мемлекеттік қызметті іріктеу және өткеру мәселелерін реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасы бүгінгі күні белгілі бір өзгерістерге ұшырауда. Бұл уақыттың шындығы елдің өмірін жаңғырту, оның ішінде мемлекеттік қызметті одан әрі дамыту қажеттілігін талап ететіндігіне байланысты. Автор реформалар аясында мемлекеттік органдарға қызметке кандидаттарды іріктеу кезінде «мінсіз бедел» институтын ескеруді ұсынады. «Мінсіз бедел» дефинициясын әзірлеу кезінде Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің талаптары ескерілді. Мінсіз беделдің негізі – мемлекеттік қызмет қатарына кандидаттың кәсіби және моральдық қасиеттері туралы мәліметтердің болуы. Сауалнама нәтижелері кандидатты әлеуметтік желілерде және бұқаралық ақпарат құралдарында тексеру мінсіз бедел институтының құрамдас бөліктерінің бірі болуы тиіс екенін көрсетті.

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызмет; мінсіз бедел; мемлекеттік лауазым; дефиниция; кандидат; адалдық; соттылық; кәсіби қасиеттер; құқық қорғау органдары.

T.SH. Ismailbaev

*The Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan,
Koshy, the Republic of Kazakhstan*

ON THE ISSUE OF INTRODUCING THE INSTITUTION OF IMPECCABLE REPUTATION

Abstract. The legislation of the Republic of Kazakhstan regulating issues of selection and civil service is currently undergoing certain changes. This is due to the fact that the realities of the time dictate the need to modernize the life of the country, including the further development of the civil service. The authors, in light of the reforms, propose that when selecting candidates for service in government bodies, take into account the institution of “impeccable reputation”. When developing the definition of “impeccable reputation”, the requirements of regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan were taken into account as a basis. The basis of an



impeccable reputation – is the availability of information about the professional and moral qualities of a candidate for the civil service. The results of the survey showed that checking a candidate on social networks and the media should be one of the components of the institution of impeccable reputation.

Keywords: civil service; impeccable reputation; public office; definition; candidate; integrity; criminal record; professional qualities; law enforcement.

DOI: 10.52425/25187252_2025_35_67

Введение. Динамика проводимых реформ, а также масштабы кардинальных преобразований, направленных на модернизацию общественно-политической, социально-экономической жизни страны, улучшение благосостояния граждан, обуславливают необходимость дальнейшего развития государственной службы¹.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частно-научные методы познания социально-правовых явлений (сравнительно-правовой, конкретно-социологический, логико-системный, формально-логический и др.). Было рассмотрено законодательство Республики Казахстан (далее – РК), регламентирующее вопросы в сфере государственной службы. По рассматриваемой проблеме был проведен научный анализ некоторых работ ученых [1]; [2]; [3].

Результаты, обсуждение. В государстве функционирует специально созданный аппарат, необходимый для государственного управления, который не может действовать без специальной основы – государственных служащих, являющихся ключевым элементом государственной службы. В то же время от успешного и эффективного построения системы государственных органов и организации труда государственных служащих зависит успешное развитие государства [4].

С целью комплектования государственного аппарата добросовестными сотрудниками при назначении кандидатов на государственную должность, необходимо пропускать через такой фильтр, как институт «безупречной репутации». Это позволит на

законодательном уровне осуществлять сбор информации на кандидата, направленный на предупреждение проникновения на государственную службу неблагонадежных лиц.

Т.В. Серкова отмечала, что понятие «безупречная репутация» носит оценочный характер [5].

По мнению Е.Г. Гуличевой, «установление безупречной репутации содержательно связано с отсутствием таких параметров, как нахождение в местах лишения свободы или наложение иного вида уголовного наказания; факт совершения уголовного преступления; судимость; некоторые виды административных правонарушений; некоторые виды заболеваний» [6].

Справедливо мнение С.Н. Слободчиковой, которая отмечает, что введение ценза безупречной репутации для кандидатов в органы государственной власти возможно с учетом точки зрения его допустимости [7].

По результатам изучения национальных и зарубежные теоретических и практических материалов предлагается дефиниция безупречной репутации.

Безупречная репутация – совокупность критериев, включающих в себя высокий уровень знаний и профессиональную компетентность, а также высокие морально-нравственные качества и добропорядочность.

Предложенная дефиниция согласуется с требованиями пункта 7 статьи 23 Закона «О правовых актах»² о соответствии терминов и определений, используемых в нормативном правовом акте, терминам и определениям, применяемым в вышестоящем нормативном правовом акте, регулирующем однородные общественные отношения.

¹ Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы: указ Президента Республики Казахстан от 17 июля 2024 г. № 602 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (дата обращения: 14.10.2024).

² О правовых актах: закон Республики Казахстан от 6 апр. 2016 г. № 480-V ЗРК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480> (дата обращения: 14.10.2024).



Полагаем, что она может быть использована в действующем законодательстве.

При разработке за основу взяты 8 *нормативно-правовых актов*, являющихся основными документами, регулирующими взаимоотношения между государством и государственными служащими:

1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года, ратифицированная Законом РК от 4 мая 2008 года.

2. Конституционный Закон РК «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» от 25 декабря 2000 года № 132.

3. Социальный Кодекс РК от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.

4. Закон РК от 4 декабря 2015 года № 436-V ЗРК «О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан».

5. Закон РК от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан».

6. Закон РК от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании».

7. Указ Президента РК от 17 июля 2024 года за № 602 «Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы».

8. Указ Президента РК «Об утверждении мер по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан».

Иными словами, при разработке дефиниции «безупречная репутация» каждый структурный элемент взят из норм действующего законодательства.

Определение построено в соответствии с филологическими, фактическими и логическими правилами через термины, значения которых уже известны, более ясны и понятны, чем общее значение определяемого. При создании указанной аналитической дефиниции применены индуктивный, словообразовательный и интуитивный методы (*анализ определяемых правоотношений и составных его частей*).

Предложенный вариант дефиниции является универсальным и неизменным.

Допускается изменение критериев для кандидатов (*высокий уровень знаний и высокие морально-нравственные качества*) и действующих сотрудников правоохранительных органов (*профессиональная компетентность и добропорядочность*).

Основаниями для изменений могут послужить динамично развивающиеся общественные отношения и требования, предъявляемые при поступлении и пребывании на государственной (*правоохранительной*) службе.

Предложенная дефиниция «безупречной репутации» полностью согласуется и раскрывает требования к кандидатам на государственную службу которые должны соответствовать предъявляемым квалификационным требованиям, способным по своим личным и профессиональным качествам, состоянию здоровья, уровню образования выполнять возложенные на них должностные обязанности (*п. 1 ст. 16 Закона РК «О государственной службе Республики Казахстан»*) и государственным служащим. Кроме того, они привержены государственной политике, выполнять свои обязанности компетентно и эффективно в соответствии с законами со всей добросовестностью и быть направлены на укрепление доверия общества к государственным органам и т.д. (*п.п. 1 и 5 «Меры по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан», утвержденных указом Президента РК*).

Предлагаемая по результатам исследования дефиниция «безупречная репутация» с учетом эмпирического материала и нормативно-правовых актов условно разделена на два «уровня»:

Первый уровень (professional qualities) – профессиональные качества (*высокий уровень знаний и профессиональная компетентность*), т.е. способность выполнять поставленные задачи.

(Справка: для определения «первого уровня» необходимо: диплом об образовании, сведения о наличии государственных наград, ученой степени, поощрений и/или взысканий, а также результаты служебных



проверок, сертификатов о прохождении курсов и/или знании языков).

Второй уровень (*personality profiling*) – моральные качества (*высокие морально-нравственные качества и добропорядочность*), т.е. приверженность правилам и ценностям соблюдаемым обществом, а также этические нормы.

В составную часть «второго уровня» входят понятия «добропорядочность» и «этичность».

(Справка: для определения «добропорядочности» необходимо наличие исполнительных производств, алиментов, административных штрафов, жалоб членов семьи и соседей, своевременности (полноты) сданной декларации, уплаты налогов и др.).

Все указанные сведения «профессиональных качеств» и «добропорядочности» доступны на платформе Агентства, через интернет-портал «eqyzmet.gov.kz» интегрированной информационной системы (далее – Система).

Платформа, самостоятельно запрашивает информацию из систем госоргана, осуществляющего стратегические, регулирующие, контрольно-надзорные, реализационные и разрешительные функции в области охраны и надзора за здоровьем граждан и госоргана по формированию правовой статистики и ведению специальных учетов.

Для сбора информации составной «второго уровня» необходимо получение сведений об «этичности».

(Справка: для определения «этичности» необходимы сведения о склонности к деструктивным религиозным течениям, лудомании, наркомании, порнозависимости, суициду/депрессии, насилию (в т.ч. сексуальному), и др. девиационных форм поведения).

В целях быстрого, полного и объективного сбора информации видится целесообразным разработка и использование Поисковых программ, способных при помощи информационных систем проводить в социальных сетях аналитическую работу по кандидатам и действующим сотрудникам (посещение и/или подписка на

деструктивные социальные сети, сайты знакомств и т.д.).

Поисковая программа в автоматическом режиме сможет отбирать сообщества, содержащие психические аддикции (*склонность к депрессии/суициду или насилию, лудомания, порнозависимость и т.д.*) и религиозный радикальный контент. При этом осуществлять сбор открытых профилей казахстанских подписчиков, анализировать и визуализировать их по доступным метрикам (*место проживания, пол, возраст, место работы, учебы, количество и качество негативных подписок пользователя и т.п.*).

Валидность и верификация полученных сведений позволят объективно оценить кандидата или действующего сотрудника требованию «безупречной репутации».

Полученные сведения, а также результаты расчета «безупречной репутации» предлагаем передавать специалистам, проводящим и полиграфологические исследования, психофизиологическое освидетельствование, а также специальную проверку.

В связи с тем, что в настоящее время не ведется централизованного учета выданных дипломов о высшем и средне-специальном образовании и ученых званий и степеней Министерству науки и высшего образования РК на платформе программы «e.gov.kz» предлагается разработать базу данных лиц их получивших.

Аналогично, по причине отсутствия единой базы данных (*выдачи государственных и ведомственных наград, результатов аттестации, наличие поощрений и/или взысканий*) всем государственным и правоохранительным органам на платформе программы «e.gov.kz» предлагается разработать базу данных лиц их получивших.

В последующем Агентству необходимо в ходе доработки «eqyzmet.gov.kz» в части актуализации сведений о государственных служащих по мере их должностных перемещений между государственными органами, восстановления на службе, а также поступления на службу вновь после прекращения интегрировать сведения об образовании (*высшем и средне-специальном, а также ученых званий и степеней*) и



полученных наградах (*ведомственных и государственных*).

В целях выяснения необходимости и полезности наличия вышеуказанной информации авторским коллективом проведено интервьюирование 19 специалистов, проводящих полиграфические исследования (5 – *прокуратура*, 9 – *АФМ*, 1 – *АПК*, 4 – *МВД*).

Установлено, что из 19 респондентов, проводящих «полиграфические исследования» подтвердили полезность при проведении исследования наличие:

- инсинуационных сведений (*соцсети, СМИ и т.д.*) о кандидате и его родственниках;
- сведений о привлечении кандидата к административной ответственности;
- результатов, проведенных в отношении кандидата служебных проверок и/или досудебных расследований, а также судимости жены (*мужа*) кандидата, их близких родственников.

При этом 100% специалистов, проводящих психофизиологические освидетельствования, подтвердили полезность информации об отношении кандидата и/или его супругой (*супруга*) к азартным играм (*казино, букмекерские конторы, тотализаторы*).

Более того, анкетирование показало, что из 4 608 человек 2 380 или 52% положительно отзывались о проверке кандидата в социальных сетях и средствах массовой информации.

При этом все кандидаты и действующие сотрудники должны быть уведомлены кадровой службой (*при приеме документов*) и службой собственной безопасности (*во время работы*) о проведении в отношении их действий, направленных на проверку «добропорядочности» и «этичности».

Заключение. Считаем, что институт «безупречной репутации» не допустит занятие важных для государства должностей лицами, не отвечающими высоким профессиональным качествам, моральным принципам и этическим нормам.

Полагаем, что данный фильтр при приеме на службу и ее прохождении позволит в дальнейшем свести до минимума как коррупционные проявления, так и имиджевые потери.

Внедрение данного фильтра повысит общий уровень профессионализма и ответственности в государственной службе, способствуя более эффективному и прозрачному управлению.

Список использованной литературы:

1. Amagoh, F. Public Sector Reform in the Republic of Kazakhstan / F. Amagoh, Sh. Bhuiyan // Central Asia Business Journal. – 2010. – № 3. – Pp. 12-20.
2. Szewczyk, H. Zatrudnienie w służbie cywilnej: monografia / H. Szewczyk. – Bydgoszcz Katowice 2006. – 218 s.
3. Смагулова, Ш.А. Совершенствование организации государственной службы в Казахстане / Ш.А. Смагулова, Л.М. Науқанбай // Central Asian Economic review. – 2019. – № 3. – С. 51-64.
4. Крутских, Д.А. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой: морально-этическое поведение государственного гражданского служащего / Д.А. Крутских // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 11. – С. 561-571.
5. Серкова, Т.В. Понятие «безупречная репутация» как одно из требований к сенаторам в Российской Федерации / Т.В. Серкова // Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. – 2022. – № 21. – С. 59-65.
6. Гуличева, Е.Г. Актуальные проблемы реализации кадрового обеспечения деятельности судов // Фундаментальные и прикладные науки сегодня: материалы XVIII междунар. науч.-практ. конфер. Morrisville, 2020. – С. 110-115.
7. Слободчикова, С.Н. Ценз безупречной репутации: содержательное наполнение и особенности отражения в отечественной конституционно-правовой модели свободных выборов / С.Н. Слободчикова // Актуальные вопросы теории российского избирательного права. – 2020. – № 1. – С. 6-10.



References:

1. Amagoh, F. Public Sector Reform in the Republic of Kazakhstan / F. Amagoh, Sh. Bhuiyan // Central Asia Business Journal. – 2010. – № 3. – Pp. 12-20.
2. Szewczyk, H. Zatrudnienie w służbie cywilnej: monografia / H. Szewczyk. – Bydgoszcz Katowice 2006. – 218 s.
3. Smagulova, Sh.A. Sovershenstvovanie organizatsii gosudarstvennoj sluzhby v Kazahstane / Sh.A. Smagulova, L.M. Nauqanbaj // Central Asian Economic review. – 2019. – № 3. – S. 51-64.
4. Krutskih, D.A. Ogranichenija i zaprety, svjazannye s gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhboj: moral'no-jeticheskoe povedenie gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashhego / D.A. Krutskih // Voprosy rossijskoj justicii. – 2021. – № 11. – S. 561-571.
5. Serkova, T.V. Ponjatie «bezuprechnaja reputacija» kak odno iz trebovanij k senatoram v Rossijskoj Federacii / T.V. Serkova // Aktual'nye problemy teorii i istorii pravovoj sistemy obshhestva. – 2022. – № 21. – S. 59-65.
6. Gulicheva, E.G. Aktual'nye problemy realizacii kadrovogo obespechenija dejatel'nosti sudov // Fundamental'nye i prikladnye nauki segodnja: materialy XXIII mezhdunar. nauch.-prakt. konfer. Morrisville, 2020. – S. 110-115.
7. Slobodchikova, S.N. Cenz bezuprechnoj reputacii: soderzhatel'noe napolnenie i osobennosti otrazhenija v otechestvennoj konstitucionno-pravovoj modeli svobodnyh vyborov / S.N. Slobodchikova // Aktual'nye voprosy teorii rossijskogo izbiratel'nogo prava. – 2020. – № 1. – S. 6-10.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Тимурлан Шамильевич Исмаилбаев – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институтының қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының бас ғылыми қызметкері, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.

Исмаилбаев Тимурлан Шамильевич – главный научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.

Ismailbaev Timurlan Shamilevich –Chief Researcher at the Center for the Study of Problems in the Field of Protection of Public Interests of the Interdepartmental Research Institute of the Law Enforcement Academy under Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.