

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БАС ПРОКУРАТУРАСЫНЫҢ ЖАНЫНДАҒЫ
ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫ АКАДЕМИЯСЫ**

**ВЕДОМСТВОАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУ
ИНСТИТУТЫ**

**МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕ КІРУ ЖӘНЕ
БОЛУ КЕЗІНДЕГІ ШЕКТЕУЛЕР**

МОНОГРАФИЯ

Қосшы 2025 жыл

УДК 351/354
ББК 67.401
О-39

Рецензенттер:

В.В. Хан – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы Арнайы заң пәндері кафедрасының профессоры, заң ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор.

Л.К. Құсайынова – Академик, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің Қылмыстық құқық, процесс және криминалистика кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты.

А. Сәтбаев – Батыс Қазақстан облысы прокурорының орынбасары, аға әділет кеңесшісі.

Авторлық ұжымы: Т.Ш. Исмаилбаев (авторлық ұжымның жетекшісі), Р.А. Құдабаев, З.Ж. Ермакова, Ә.Қ. Кусаинова.

Мемлекеттік қызметке кіру және болу кезіндегі шектеулер.
Монография.- Косшы 2025. – 226 б.

ISBN 978-601-82167-4-9

«Мемлекеттік қызметке кіру және болу кезіндегі шектеулер» тақырыбы бойынша монография ғылыми зерттеу нәтижелері бойынша дайындалды және Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметке шектеулер мен тыйым салудың өзекті мәселелеріне арналған.

Ұлттық және шетелдік заңнаманы, әлеуметтік зерттеулерді, ғылыми әдебиеттерді, статистикалық мәліметтерді кешенді талдау негізінде мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыру бойынша ұйымдастырушылық және заңнамалық сипаттағы, сондай-ақ мемлекеттік қызметке кіру және оны өткеру кезіндегі тыйым салулар мен шектеулер институттарын жетілдіру шаралары ұсынылады.

Монография уәкілетті мемлекеттік органдардың қызметкерлері үшін пайдалы болады, сонымен қатар жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі және қосымша білім беру бағдарламалары бойынша оқу процесінде, сондай-ақ ғылыми-зерттеу және практикалық қызметте қолданылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Оқу-әдістемелік кеңесі басып шығаруға ұсынды (08.01.2024 ж. № 3 хаттама).

ISBN 978-601-82167-4-9

Авторлар туралы ақпарат

Тимурлан Шамильевич Исмаилбаев - Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институты Қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының бас ғылыми қызметкері – кіріспе, 2-бөлім, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 – бөлімшелер, қорытынды бөлімдері.

Рүстем Амангелдіұлы Құдабаев - Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы Ғылыми кеңесінің хатшысы – 1-бөлім 1.1 – бөлімшесі З.Ж. Ермаковамен бірге.

Зауреш Жұмақызы Ермакова – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институты Қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының жетекші ғылыми қызметкері, заң ғылымдарының магистрі – 1-бөлім 1.1– бөлімшесі Р.А. Құдабаевпен бірге, 3-бөлімнің 3.1 – бөлімшесі Ә.Қ. Құсайыновамен бірге, 3.2 – бөлімше, қосымша бөлімдері.

Әсел Қадырбекқызы Құсайынова– Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институты Қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының аға ғылыми қызметкері – 3-бөлімнің 3.1 – бөлімшесі З.Ж. Ермаковамен бірге, қысқартулар терминдер мен анықтамалар.

МАЗМҰНЫ

Қысқартулар тізімі	5
Терминдер мен анықтамалар	6-9
Кіріспе	10-17
1. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіндегі шектеу шараларының тарихи-құқықтық аспектілері	
1.1 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіндегі шектеу шараларының дамуын талдау	18-39
2. Мемлекеттік қызметке кіру және қызметте болумен байланысты шектеулердің ағымдағы құқықтық және практикалық жағдайы	
2.1 Шектеулер мен тыйымдарды қолдану бойынша нормативтік реттеу және тәжірибе	40-74
2.2 Мінсіз бедел – кандидаттар мен мемлекеттік қызметшілерге қойылатын негізгі талап ретінде, оның құрамдас бөліктері мен есептеу формуласы	75-87
2.3 Құқық қорғау органдарының оқу орындарына кандидаттарды іріктеуде цифрлық технологияларды енгізу, сондай-ақ білім алушылардың құқықтық жағдайы	88-97
2.4 Мемлекеттік қызметшілерді материалдық және әлеуметтік қамтамасыз етуді жақсарту	98-106
2.5 Мемлекеттік қызметшілердің педагогикалық, ғылыми және басқа да шығармашылық қызметінің құқықтық аспектілері	107-113
2.6 Сотқа дейінгі немесе тәртіптік тергеп-тексеру кезінде құқық қорғау органдарының қызметкерлерін өз өтініші бойынша жұмыстан босатудағы құқықтық қайшылықтар	114-120
3. Мемлекеттік қызметтегі шектеулер институтын құқықтық реттеудің шетелдік тәжірибесі	
3.1. Мемлекеттік қызметтегі шектеу шараларын құқықтық реттеудің халықаралық нормалары	123-134
3.2. Шет мемлекеттердің мемлекеттік қызметіндегі шектеу шаралары институты	135-156
Қорытынды	157-164
Қосымша	165-226

ҚЫСҚАРТУЛАР МЕН ЕСКЕРТПЕЛЕР ТІЗІМІ

Бұл монографияда келесі қысқартулар қолданылады:

- БП** - Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасы;
- ҚҚОА** - Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы құқық қорғау органдарының академиясы;
- ҚСЖАЕК** - Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитеті;
- СЖҚІА** - Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі;
- КМА** - Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігі;
- ІМ** - Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі;
- ҚАЖК** - Қазақстан Республикасы Ішкі істер министірлігінің Қылмыстықатқару жүйесі комитеті;
- ТЖМ** - Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі;
- МҚІА** - Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі;
- МБА** - Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы;
- ХҒПДҮ** - Халықаралық ғылыми-практикалық дөңгелек үстел;
- ЖОО** - Жоғары оқу орны;
- ПО** - Ішкі істер органдары;
- БҰҰ** - Біріккен Ұлттар Ұйымы;
- БАҚ** - Бұқаралық ақпарат құралдары;
- ҚК** - Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі;
- ҚПК** - Қазақстан Республикасының Қылмыстық процестік кодексі;
- АК** - Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі;
- СК** - Қазақстан Республикасының Салық кодексі;
- ІҚБ** - Ішкі қауіпсіздік басқармасы;
- КББ** - Кадрлар бөлімі басқармасы;
- ӘЖБТ** - Әкімшілік іс жүргізудың бірыңғай тізілімі;
- СДТБТ** - Сотқа дейінгі тергеулердің бірыңғай тізілімі;
- Е-Өтініш** - Мемлекеттік органдарға өтініштер беру қызметы;
- СЕӨС АЖ** - Салық есептілігін өңдеу жүйесі;
- СӘИЖ** - Салықтық әкімшілендірудің интеграцияланған жүйесі;
- ҚАО ААЖ** - Құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік және өзге де органдардың ақпарат алмасу жүйесі.

Терминдер мен анықтамалар

Монографияда тиісті анықтамалары бар келесі терминдер қолданылады:

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі – мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдардағы мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерін жүзеге асыру жөніндегі қызметі; («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы).

Құзыреттер – нақты мемлекеттік лауазымда кәсіби қызметті тиімді орындау үшін қажетті білім, білік және дағды жиынтығы; («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы)

Мемлекеттік қызметші – мемлекеттік органда Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен республикалық немесе жергілікті бюджеттерден не Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің және (немесе) Қазақстан Республикасының заңсыз иемденілген активтерді мемлекетке қайтару туралы заңнамасында айқындалған Арнаулы мемлекеттік қордың қаражатынан ақы төленетін мемлекеттік лауазымды атқаратын және мемлекеттің міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының азаматы («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы)

Мемлекеттік лауазым – нормативтік құқықтық актілерде белгіленген лауазымдық өкілеттіктер шеңбері жүктелген мемлекеттік органның құрылымдық штаттық бірлігі; («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы)

Мүдделер қақтығысы – мемлекеттік қызметшінің жеке басының мүдделері оның лауазымдық өкілеттіктерін орындамауына немесе тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін болатын кездегі мемлекеттік қызметшінің жеке басының мүдделері мен оның лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық; («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы)

Біліктілік талаптары – құқық қорғау органындағы лауазымға орналасуға үміткер азаматтарға олардың кәсіптік даярлық деңгейін, құзыреттілігін және нақты лауазымға сәйкестігін айқындау мақсатында қойылатын талаптар; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Алғашқы кәсіптік даярлық – құқық қорғау органдарына қызметке кіріп жатқан адамдар үшін кәсіптік дағдылар алуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Құқық қорғау қызметі – құқық қорғау органдары лауазымдарындағы мемлекеттік қызметтің ерекше түрі, сондай-ақ, осы Заңның [44-бабында](#) көзделген жағдайларда қызмет өткеру; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Құқық қорғау органы – адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының, жеке және заңды тұлғалардың, мемлекеттің заңды мүдделерінің сақталуы мен қорғалуын қамтамасыз ететін, өз құзыретіне сәйкес

қылмыстылыққа және өзге де құқық бұзушылықтарға қарсы іс-қимыл жөніндегі мемлекеттің саясатын іске асыратын, заңдылықты қамтамасыз ету мен қоғамдық тәртіпті қолдау, құқық бұзушылықтарды анықтау, алдын алу, жолын кесу, тергеу, қылмыстық істер бойынша сот шешімдерін атқару жөнінде арнаулы өкілеттіктер берілген мемлекеттік орган; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Полиграфологиялық зерттеу – адамның психофизиологиялық куәландыру кезінде пайда болатын жекелеген физиологиялық реакцияларын арнайы медициналық датчиктердің көмегімен тіркеуден тұратын сауалнама жүргізу рәсімі; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Психофизиологиялық куәландыру – құқық қорғау қызметіне кандидаттардың, қызметкерлердің жеке-психологиялық және психофизиологиялық қасиеттерін жан-жақты бағалауға бағытталған іс-шаралар жиынтығы; («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы)

Әскери, арнаулы оқу орындары – арнаулы мемлекеттік органдардың жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі және қосымша білім берудің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары; («Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV Заңы)

Еңбек сіңірген жылдары – қызметкердің күнтізбелікпен де, жеңілдікпен де есептеп шығарылатын, әскери қызметте, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарында, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда болу ұзақтығы; («Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV Заңы)

Адал ниеттілік – қоғам игілігі үшін мемлекетке кәсіби және жауапты қызмет ету; (Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы No 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі)

Ашықтық – жұртшылықпен жұмыс істеуге дайын екенін көрсету және өз іс-қимылының ашықтығын қамтамасыз ету; (Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы No 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі)

Сыпайылық – азаматтар мен әріптестерге дұрыс және құрметпен қарау; (Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы No 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі)

Адалдық – өз міндеттеріне шынайы көзқарас; (Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі: Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы No 153 Жарлығымен бекітілген)

Әділдік – жеке және заңды тұлғалардың, қоғамдық топтар мен ұйымдардың ықпалына қарамастан заңды шешім қабылдау және кез келген мән-жайлар бойынша біржақтылық пен субъективтілікке байланысты жеке тұлғаларды кемсітуге жол бермеу; (Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі: Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы No 153 Жарлығымен бекітілген)

Жоғары адамгершілік – өзіне және қарамағындағыларға ар-намыс ұғымының мәнін түсіну, жоғары әділеттілік сезімі, адамгершілік тазалық пен

руханилық, жоғары қоғамдық пайдалы және қажетті міндеттер ретінде кәсіби міндеттерге мәнді қатынас; (Қазақстан Республикасы Құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің Әдеп кодексі: Қазақстан Республикасы Президентінің 23.01.2012 ж. № 81 Жарлығы)

Қайырымдылық – адамға және азаматқа деген ізгілікті қарым-қатынас, адамдармен қарым-қатынаста жеке тұлғаның бейтарап көзқарасынан туындайтын оның игілігіне ықпал етуге дайын болу; (Қазақстан Республикасы Құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің Әдеп кодексі: Қазақстан Республикасы Президентінің 23.01.2012 ж. № 81 Жарлығы)

Әкімшілік-шаруашылық функциялар – ұйымның балансындағы мүлікті басқаруға және оған билік етуге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген құқық; («Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ Заңы).

Лауазымды адам – тұрақты, уақытша немесе арнаулы өкілеттік бойынша билік өкілінің функцияларын жүзеге асыратын не мемлекеттік органдарда, жергілікті өзін-өзі басқару органдарында, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарында ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындайтын адам; («Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚР Заңы).

Мүдделер қақтығысы – жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, оларға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, мұндай жағдайда аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына алып келуі мүмкін; («Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚР Заңы).

Сыбайлас жемқорлық – жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және соған байланысты мүмкіндіктерін жеке өзі немесе делдалдар арқылы жеке өзіне не үшінші тұлғаларға мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе табу мақсатында заңсыз пайдалануы, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтарды беру арқылы осы адамдарды параға сатып алу; («Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚР Заңы).

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл – сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің өз өкілеттіктері шегіндегі сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, оның ішінде қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды анықтау және жою жөніндегі, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды анықтау, жолын кесу, ашу және тергеп-тексеру және олардың салдарларын жою жөніндегі қызметі; («Сыбайлас

жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚР Заңы).

Қазақстан Республикасының Президенті өзінің жыл сайынғы Жолдауында («Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі», 2020 жылғы 1 қыркүйек) атап өткендей, «Бізге кәсіби, тың көзқарастары мен бастамалары бар жаңа кадрлар өте қажет. Мемлекеттік қызмет жабық қастаға айналмауы керек. Сонымен қатар кәсіби және этикалық стандарттарды төмендетуге жол бермей, сабақтастық пен институционалдық жадты қамтамасыз ету маңызды».¹

Кез келген мемлекетте мемлекеттік басқару үшін қажетті арнайы құрылған аппарат бар, ол арнайы негізсіз – мемлекеттік қызметтің негізгі элементі болып табылатын мемлекеттік қызметшілерсіз жұмыс істей алмайды. Сонымен бірге, мемлекеттің табысты дамуы мемлекеттік органдар жүйесінің сәтті және тиімді құрылысына байланысты.²

Өз кезегінде, мемлекеттік басқарудың тиімділігі, оның ішінде құқық қорғау органдары мен мекемелерінде, сөзсіз, көп жағдайда кадрлық құрамның сапасына байланысты.

Тәуелсіздік кезеңінде мемлекеттік қызметте жүргізілген реформалар мемлекеттік-қызметтік қатынастарды көп аспектіде қарастыруға мүмкіндік берді. Атап айтқанда, мемлекеттік қызмет жүйесін құрудың және жұмыс істеуінің жалпы қағидағтары, сондай-ақ мемлекеттік қызмет лауазымдарының тізілімдері анықталды, мемлекеттік қызметшінің құқықтық мәртебесі және т.б. (мемлекеттік қызметке қабылдау, жоғарылату және қызметтен босату тәртібі нақты регламенттелді) неғұрлым нақты айқындалды.

Жаңартылған мемлекеттік басқару жүйесінің құрылуымен қазіргі жағдайда өздері қызмет ететін органдар мен мекемелерде мемлекеттік өкілеттіктерді табысты жүзеге асыра алатын кәсіби мемлекеттік қызметшілерге қажеттілік туындады. Сонымен қатар, олар қызметке кіру кезінде үміткерлерге қосымша талаптар қоятын ақпараттық коммуникациялар саласында енгізілуі керек.³

Мемлекеттік қызметтің әрбір түрі бойынша қызметке кіруге ғана емес, оны аяқтауға да шектеулер белгіленді.

Алайда, бірқатар шектеулер мен тыйымдардың белгісіздігі құқықтық мәдениет деңгейіне, мемлекеттік қызметкерлердің ағымдағы шындыққа сәйкестігіне әсер етеді, сонымен қатар әртүрлі мемлекеттік өкілеттіктерді жүзеге асыратын органдар мен мекемелердің кадрлық жұмысында сыбайлас жемқорлыққа ықпал етуі мүмкін.

Мемлекет басшысы Ұлттық құрылтай отырысында мемлекеттік қызметшілер екі басты қасиет – кәсібилік пен отансүйгіштікті біріктіріп, азаматтардың сенімі мен құрметіне бөлену үшін адал да әділ еңбек етуі керектігін айтты.⁴

¹ Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі. Мемлекет Басшысының 2020 жылғы 1 қыркүйектегі Озақстан халқына Жолдауы. : https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sent-yabrya-2020-g [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

² Крутских, Д.А. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой: морально-этическое поведение государственного гражданского служащего. Вопросы российской юстиции / Д.А.Крутских – 2021. -№11. -56 Іс[Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/ogranicheniya-i-zaprety-svyazannye-s-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhboy-moralno-eticheskoe-povedenie-gosudarstvennogo>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³ Сергун П.П. Оптимизация ограничений при поступлении на государственную службу иных видов как фактор профилактики коррупции / П.П. Сергун, А.М. Бобров // Правовая культура правотворчества. - Москва, № 3/382019. – 32 с. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://legal-culture.sarrpa.ru/images/legalculture/PDF/3-2019/030-037-Sergun-P-P-Bobrov-A-M.pdf> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴ Қазақстан Республикасындағы мемлекеттің қызметін жағдайы туралы ұлттық баяндама 2023 ж: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Әрине, мемлекеттік қызметшілер ішкі және сыртқы саясатты жүзеге асыруға, сондай-ақ қоғамдағы тұрақтылық пен қауіпсіздікті сақтауға қажетті мемлекеттік аппараттың жұмыс істеуін қамтамасыз етеді.

Осыған орай, мемлекеттік қызмет әрбір азаматтың өмірінде мемлекеттің құқықтық қызметін қамтамасыз етіп, қоғам мүддесін қорғауда маңызды рөл атқарады.

Бұл зерттеудің тақырыбы қызмет саласына қарамастан барлық мемлекеттік қызметшілердің, соның ішінде кәсіби мемлекеттік қызметші болғысы келетіндердің мүдделерін қамтиды.

Зерттеу барысында авторлар ұжымында азаматтардың конституциялық құқықтарын жүзеге асыруына кедергі болып табылатын қолданыстағы шектеулерге қатысты бірқатар сұрақтар туындады.

Дегенмен, зерделеу кезеңінде заң шығарушы да, сот органдары да нормативтік-құқықтық және сот актілерін қабылдау арқылы қалыптасқан жағдайды түзетуге бағытталған бірқатар тиімді шараларды қабылдады.

Нәтижесінде қызметке кіру процесін жеңілдету үшін инновациялар енгізілді, бюрократия қысқарды, кадрларды автоматтандырылған іріктеу жүйесі және т.б. енгізілді.

Президенттің 2024 жылғы 17 шілдедегі Жарлығымен «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы»⁵ бекітіліп, мансаптық және лауазымдық үлгілерге көшу, сондай-ақ, олардың бірегей кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін ескере отырып, мамандарды іздестіру бағытын белгіледі.

Соңғы рет қазіргі уақытта өзектілігін жоғалтқан мұндай құжат–Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасы – 2011 жылы қабылданған болатын. Бұл тұрғыда жолымыз болды деп айта аламыз.

Авторлар ұжымы эмпирикалық жолмен келген әзірленген ұсыныстар (Тұжырымдама бекітілгенге дейін) қызмет көрсету және тұтынушыға бағдарлану қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастыру және енгізу үшін негіз болады деп ойлаймыз.

Қолданыстағы заңнама мемлекеттік қызметтің әрбір түрі бойынша қызметке кіруге ғана емес, оны аяқтауға да қатысты шектеулерді белгілейді.

Шектеулер мен тыйымдардың болуы орындалатын міндеттер мен функциялардың ерекшеліктеріне байланысты.

Сонымен қатар, шектеулердің негізгі мақсаты – заң шығарушы және атқарушы биліктің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, өкілеттікті теріс пайдаланудың ықтималдығына құқықтық тосқауыл қою, қызметтік міндеттерін мінсіз орындау үшін жағдай жасау.

Оның ішінде Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының шешімдерін, сондай-ақ оған қатысты міндеттер мен талаптарды ескере отырып, тиімді кадр саясатын қалыптастыру мәселелері ерекше өзекті болуда.

Өз кезегінде, жұмыс берушіде де ең жақсы кадрларды өз бетінше іріктеу

⁵ «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік басқарудың 2024 - 2029 жылдарға арналған Қазақстан Республикасы Мемлекеттік басқару тұжырымдамасын» бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы: [Электрондық ресурс]– Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/U2400000602> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

және жалдау құралдары мен құқығы болуы керек деген түсінік бар.

Осыған орай, зерттеу барысында әзірленген бірқатар шет мемлекеттердің мемлекеттік қызметшілеріне қолданылатын «мінсіз бедел» институтын енгізу бойынша ұсыныстар жұмыс берушілерге Қазақстан Республикасында ратификацияланған халықаралық шарттарға толық сәйкес келетін осындай мүмкіндік береді деп ойлаймыз (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы халықаралық пакт⁶).

Бұл құрал жеке азаматтардың мемлекеттік қызметке, оның ішінде құқық қорғау органдарына кіруіне жол бермеу жөніндегі құқықтық құралдарды күшейту шараларын әзірлеу арқылы кадрларды іріктеу мен орналастыруға, сондай-ақ оларға жүктелген функцияларды орындайтын қызметкерлердің тиімділігіне айтарлықтай әсер етеді.

Ғылыми зерттеулер жүргізу барысында мемлекеттік органдардың ұстанымдарын ескере отырып, ғылыми әдістерге, халықаралық және ұлттық заңнаманы зерделеу нәтижелеріне негізделген авторлар ұжымы «мінсіз бедел» ұғымының ғылыми негізделген өзіндік анықтамасын әзірледі.

Сонымен бірге, бұл мәселені зерделеу кезінде тым қатаң ережелер азаматтардың ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік органдардың еңбек нарығында үздік мамандарды, соның салдарынан мемлекеттік аппаратты кадрлармен қамтамасыз ету қандай да бір түрде қиын процесс болуы мүмкін мемлекеттік емес сектормен табысты бәсекелестікке қабілеттілік құқығын шектейтіні ескерілді.

Осылайша, Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің 2023 жылға арналған жай-күйі туралы ұлттық баяндамаға сәйкес кадр қажеттілігін, мемлекеттік қызмет персоналының әл-ауқатын, сондай-ақ кадрлық үдерістердің тиімділігін бағалау мақсатында Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың қызметкерлері арасында сауалнама жүргізіп, оған 32 711 адам қатысты.

Сауалнама респонденттердің 73%-ы құрылымдық бөлімшелерінде қызметкерлердің жетіспеушілігін көрсетті. Бұл ретте мемлекеттік органдарда 7,5 мыңға жуық бос лауазымдар (штат санының 8,4%), оның 1408-і (1,6%) ұзақ мерзімді (3 айдан астам) болып табылады.

Бұл ретте, 2023 жылы мемлекеттік қызметшілердің айналымдағы үлесі 4,9% немесе 4385 адамды (2022 жылы – 4,7%) құрады, яғни іс жүзінде бұрынғы деңгейде қалып отыр.

Мемлекеттік қызметтен шығу сауалнамасының деректері мемлекеттік қызметтен кетудің келесідей себептерін көрсетті: қызмет саласының өзгеруі (сұралғандардың 88,8%), отбасылық жағдайлар (23,3%), төмен жалақы (22,4%), еңбек жағдайына қанағаттанбау (8,6%), мемлекеттік орган ішіндегі этика және қарым-қатынас (8,6%), даму мүмкіндігінің жоқтығы (7,8%), жұмыс процесінің тиімсіз ұйымдастырылуы (5,2%).

Анықтама: респонденттердің бірнеше жауапты таңдау мүмкіндігі болды.

Жалпы, барлық мемлекеттік органдардың қызметкерлері арасында респонденттердің жартысынан астамы (51%) қызметін өзгерту туралы ойлады,

⁶ «Біріккен Ұлттар Ұйымының сыбайлас жемқорлық туралы конвенцияға қарсы ратификациялау туралы» 2008 жылғы 4 мамырдағы N 31-IV Қазақстан Республикасының Заңы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z080000031> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

оның ішінде: 22% - басқа бөлімшеге немесе басқа мемлекеттік органға ауысқысы келеді, 10% - жеке секторға ауысады, 4,8% - квазимемлекеттік секторға ауысады, 14,1% - кәсіп ашқысы келеді⁷.

Осылайша, қызметкерлер ұзақ мерзімді мансабын мемлекеттік органдарға тапсыру үшін мемлекеттік қызмет ішкі және сыртқы жұмыс үшін тартымды орын болуы керек.

Шектеулермен қатар мемлекеттік қызметте бірқатар рәсімдердің шамадан тыс жүктелуі байқалады, бұл, біздің ойымызша, болашақ үміткерлердің уәдемесінің төмендеуіне байланысты мемлекеттік қызметке кіру мүмкіндігін де шектейді.

Мәселен, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі 2022 жылы жүргізген сауалнама респонденттердің 40,1%-ы кейбір кадрлық процестердің бюрократияланғандығын атап өткенін көрсетті (конкурстық іріктеу – 40,1%, бағалау – 31,7%, оқыту – 29,5% және т.б.)⁸.

Осыған орай, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі 2023 жылы мемлекеттік қызметке кіру тәртібін цифрландыру шеңберінде 6 мемлекеттік органда (СЖҚІА, Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі, ЕжХӘҚМ, СИМ, Ақмола облысы және Шымкент қаласының ЖАО) «Е-қызмет» ААЖ сыртқы порталы арқылы жаңа іріктеу жүйесіне пилоттық тестілеу жүргізілді.

Нәтижесінде азаматтар конкурсқа кез келген ыңғайлы уақытта (24/7), қашықтан, әлемнің кез келген нүктесінен әңгімелесуден басқа барлық кезеңдерінде қатысты.

Конкурс кезеңдерінде мүдделер қақтығысының және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің алдын алу мақсатында үміткерлерге ID-нөмірлерін беру арқылы жеке тұлғасыздандыру жүргізіледі. Барлық кезеңдердегі конкурстық рәсімдердің ашықтығы тәуелсіз сот ісін жүргізу жүйесімен де қамтамасыз етіледі.

Ал, нәтижесінде 1246 орынға конкурсқа 5815 үміткер қатысып, 652-сі жеңімпаз деп танылды. Жоба аясында азаматтар үшін мемлекеттік қызметтің тартымдылығының артуы байқалды. Осылайша, 1 орынға үміткерлер саны (4,6 адам) 2,9 есе, жеңімпаздар арасындағы жеке сектор өкілдерінің үлесі (10,4%) дәстүрлі іріктеу жүйесінің ұқсас көрсеткіштерінен 2,5 есе жоғары (1,6 адам орнына тиісінше 4,2 %).

2024 жылғы 1 ақпаннан бастап барлық мемлекеттік органдарда іріктеудің жаңа тәсілдері кезең-кезеңімен енгізіле бастады (Президент Әкімшілігі Басшысының 2023 жылғы 8 желтоқсандағы № 23-5371 қаулысымен 2024-2025 жж. іріктеудің жаңа тәсілдері жүзеге асырылатын органдардың тізбесі бекітілді)⁹.

Белгіленген шектеулердің көпшілігі күмән туғызбайды және өте қажет.

Сонымен қатар, олардың кейбіреулері азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қолжетімділігін толық қамтамасыз ете алмайды.

Осыған орай, мемлекеттік басқару жүйесінде тұрақты, ынталылығы мен тәртібі жоғары кадрлардың болуы маңыздылығын ескере отырып, қызметке

⁷ Қазақстан Республикасындағы мемлекеттің қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама 2023 ж: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁸ Қазақстан Республикасындағы мемлекеттің қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама 2023 ж: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94_original.1120840.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹ Қазақстан Республикасындағы мемлекеттің қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама 2023 ж: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

кандидаттардың, сондай-ақ қазіргі мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын сақтау мәселелерін зерделеу қажет болды.

Мемлекеттік қызметтегі шектеулер мен тыйымдардың тиімділігі мен олардың құқықтық салдарларына қатысты проблемалық мәселелерді анықтау мақсатында мына призмалар арқылы ғылыми зерттеу жүргізілді:

1. мемлекеттік қызметке кіруге және өтуге байланысты қоғамдық қатынастар;

2. мемлекеттік қызметті шектеу мен тыйым салу саласындағы ұлттық және халықаралық заңнама нормаларын талдау;

3. мемлекеттік қызмет институтын жетілдіру және дамыту перспективалары.

Зерттеу мемлекеттік басқару жүйесін ғылыми тұрғыдан тұрақты кадрлық құрамды, жоғары уәждеме мен тәртіп деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған әкімшілік-құқықтық тыйымдардың жетілдірілген жүйесін модельдеуге мүмкіндік берді.

Зерттеу барысында ұлттық және шетелдік теориялық және практикалық материалдар, халықаралық және отандық заңнама зерттелді.

Салыстырмалы құқықтық және сандық-сапалық талдау әдістері, сондай-ақ статистикалық, индуктивті, сөзжасамдық және интуитивті әдістер қолданылады.

Зерттеу аясында тексерілген және жарамды деректерді алу, сондай-ақ мәселеге терең бойлау мақсатында авторлар ұжымымен:

- аталған салада негізгі стейтхолдерлер болып табылатын Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің, мемлекеттік қызмет саласындағы Астаналық ХАБ-тың, Мемлекеттік басқару академиясының жауапты лауазымды тұлғаларымен сараптамалық кездесулер өткізілді;

- қолданыстағы салалық заңнамаға заңнамалық түзетулер логикасын талдау үшін Қазақстан Республикасының Ұлттық мұрағатында мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат саласындағы заң жобаларына мұрағаттық материалдар зерделенді;

- социологиялық зерттеу үшін арнайы бағдарлама дайындалды, оның көмегімен аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі 4,6 мыңнан астам мемлекеттік қызметшіге (4,2 мың құқық қорғау органының қызметкері және 400 мемлекеттік қызметші) социологиялық сауалнама жүргізілді (№1 қосымша);

- полиграфологиялық зерттеулер мен психофизиологиялық сараптама, сондай-ақ басқа да зерттеулер жүргізетін 24 маманмен құрылымдық сұхбат жүргізілді (№2-қосымша).

Алынған эмпирикалық материал мемлекеттік басқару жүйесін тұрақты кадрлармен, жоғары мотивациямен және тәртіп деңгейімен қамтамасыз етуге бағытталған әкімшілік-құқықтық тыйымдардың жетілдірілген жүйесін ғылыми тұрғыдан модельдеуге мүмкіндік берді.

Зерттеу нәтижелері бойынша мемлекеттік қызметшілердің конституциялық кепілдіктерін одан әрі нығайтуға, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің тартымдылығы мен мәртебесін арттыруға бағытталған келесідей ұсынымдар қалыптастырылды:

- мінсіз беделдің анықтамасын әзірлеу және осы институтты ұлттық заңнамаға енгізу (имидждік шығындар мен сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтады);

- құқық қорғау қызметіне кандидаттарды қабылдауды цифрландыру (іріктеуді бюрократизациядан арылту және ниет білдірушілер шеңберін кеңейту) және мүлікті сенімгерлік басқаруға беру институтын жетілдіру (мүдделерді лоббилендіруді жою);

- әлеуметтік төлемдерді, кепілдіктер мен жеңілдіктерді кеңейте отырып, жалақыны индекстеу (инфляция деңгейінде және/немесе оны айлық есептік көрсеткіштің мәніне байланыстыру).

Зерттеудің алдын ала нәтижелері ЖС өкілдерінің, БП, СЖҚІА, ҚМА, ІМ, ТЖМ кадр қызметтерінің, Қазақстан ЖОО-ларының ғылыми қызметкерлерінің, халықаралық сарапшылардың (Ресей және Өзбекстан) қатысуымен өткен халықаралық дөңгелек үстелде (2024 жылғы мамыр) қаралды.

Жеке ұсыныстар 2024 жылдың 1 қарашасында ЖС, МҚІА, құқық қорғау органдары (БП,СЖҚІА,ҚМА,ІМ,ТЖМ) өкілдерінің, Қазақстан ЖОО-лары ғылыми қызметкерлері мен халықаралық сарапшылардың қатысуымен өткен Қазақ КСР Прокуроры Ө.С.Сейітовты еске алуға арналған халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияда айтылды.

Мәселенің әзірлік дәрежесі. Қазақ ғылымында мемлекеттік қызметтің қалыптасуы мен дамуы мәселелері з.ғ.д. Қ.Р. Балабиевтің, э.ғ.к. М.С. Нұртазинаның, э.ғ.д. Н. Кемелдің, А.Н. Белялованың, Б.К. Нағашбаевтың және т.б. ғылыми еңбектерінде қарастырылды.

Алайда, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіндегі шектеу мәселелері дербес және мазмұнды түрде зерттелмеген.

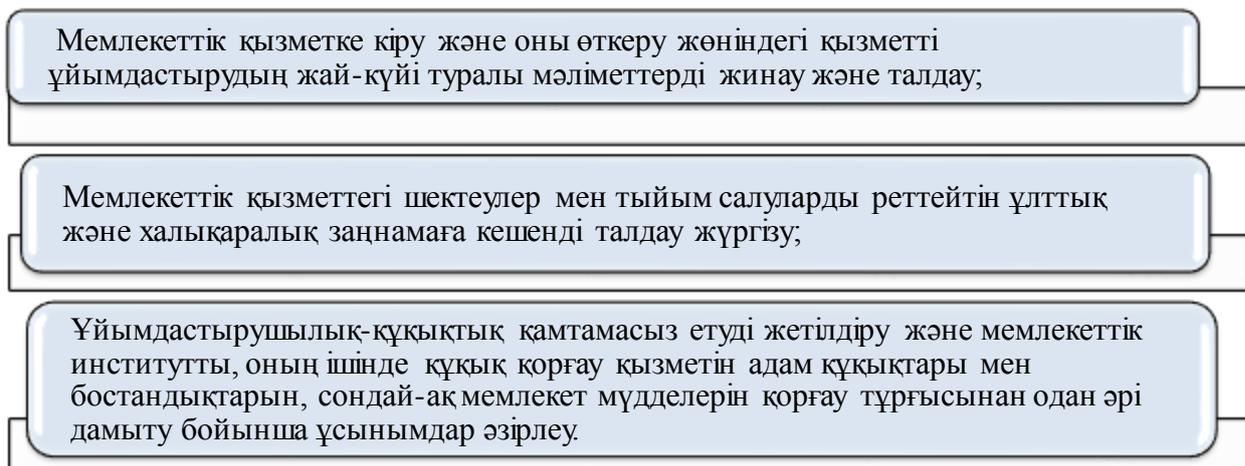
Бұл ретте мемлекеттік қызметтегі құқықтық тыйым салу мәселелері з.ғ.к. А.Б.Толдиеваның (Ресей Федерациясының мемлекеттік қызмет жүйесіндегі әкімшілік-құқықтық тыйымдар), Д.А.Крутскихтің (Мемлекеттік азаматтық қызметке байланысты шектеулер мен тыйымдар: мемлекеттік азаматтық қызметшінің моральдық-этикалық мінез-құлқы), П.П.Сергуннің (Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу факторы ретінде мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі өзгеше түрдегі шектеулерді оңтайландыру) және басқа да бірқатар ғылыми еңбектерінде қарастырылған.

Зерттеу объектісі Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметке, оның ішінде құқық қорғау қызметі сияқты түріне кіруге және оны өткеруге байланысты қоғамдық қатынастар, сондай-ақ осы институттың даму перспективалары болып табылады.

Зерттеу нысанасы мемлекеттік, оның ішінде құқық қорғау қызметіне кіру және одан өту рәсімдерін ұйымдастыру саласындағы ұлттық заңнаманың шектеуші нормалары және өзге де (салалық) құқықтық актілер мәселелері болып табылады.

Зерттеудің мақсаты мемлекеттік қызметтегі шектеулер мен тыйымдардың тиімділігіне және олардың Қазақстан Республикасындағы құқықтық салдарына байланысты проблемалық мәселелерді анықтау болып табылады.

Зерттеудің міндеттері:



Зерттеудің ғылыми жаңалығы мемлекеттік қызметке қабылдау мен қызмет көрсетуді ұйымдастырушылық-құқықтық қамтамасыз етудің қазіргі жағдайын ғылыми тұрғыдан қайта қарауда жатыр. Қоғамдық қолжетімді дереккөздердің белгілі ережелері мен тәжірибешілер сауалнамасы негізінде мемлекеттік қызметке шектеулер мен тыйым салуларды реттейтін шараларды жетілдіру бойынша жаңа анықтамалар жасалып, ұсыныстар әзірленді.

Зерттеудің теориялық және практикалық маңызы. Зерттеудің ұсыныстары мен ұсыныстары мемлекеттік қызмет институтын, оның ішінде құқық қорғау институтын одан әрі жетілдіруде қолданылуы мүмкін.

Заң жобалау жұмысында авторлардың мемлекеттік қызметті жетілдіру бойынша тұжырымдары мен ұсыныстары ескерілуі мүмкін.

Зерттеу материалдары оқу процесінде, оқу-әдістемелік материалдарды дайындау және тиісті бейіндегі білім беру ұйымдарында сабақтар өткізу кезінде қолданылуы мүмкін.

Жарияланымдар. Зерттеу нәтижелері 6 ғылыми мақалада көрсетілген (оның ішінде 4 мақала БжҒССБК ұсынған қазақстандық басылымдарда);

Енгізу. Зерттеу нәтижелері Б.Бейсенов атындағы Қазақстан Республикасы ПМ Қарағанды академиясының Кәсіптік оқыту факультетінің оқу үдерісіне енгізілді (20.10.2024 жылғы енгізу туралы акт).

Зерттеу әдістемесі. Мақсаттар мен міндеттерге сүйене отырып, бұл зерттеу әлеуметтік-құқықтық құбылыстарды және мемлекеттік, оның ішінде арнайы құқық қорғау және сот органдарының қызметін білудің жалпы ғылыми және жеке ғылыми әдістерін қолдану арқылы рефлексияға негізделген (тарихи, салыстырмалы-құқықтық, логикалық-жүйелік, формальды-логикалық, салыстырмалы-құқықтық және сандық-сапалық талдау, сонымен қатар статистикалық, индуктивті, сөзжасам және интуитивті әдістер, соның ішінде зерттеу тақырыбы контекстінде институционалдық тәжірибелердің мүдделі тараптар үшін маңыздылығын түсінуге мүмкіндік беретін социологиялық зерттеу әдісі (сауалнама және сұхбат) және т.б.

Зерттеу екі кезеңде жүргізілді:

1. Жұмысты жүргізудің ұйымдастырушылық негіздерін анықтау

2. Зерттеу объектісіне теориялық талдау жүргізу, эмпирикалық материалдарды жинау және жалпылау.

Зерттеудің нормативтік-теориялық негізі Қазақстан Республикасының заңнамасы, сондай-ақ отандық және шетелдік ғалымдардың зерттеу тақырыптары бойынша қоғамдық игіліктегі ғылыми еңбектері болды.

Зерттеудің эмпирикалық негізі ретінде мыналар пайдаланылды.

- 2019 жылдан 2023 жылға дейінгі ҚР БП ҚСЖАЕК статистикалық деректері (*Ф-№2, Ф-№5, Ф-1М есеп нысандары*), ҚР Статистика комитеті, БП, СЖҚІА, ҚМА, ПМ кадр қызметтерінің мәліметтері;

полиграфологиялық зерттеулер жүргізетін 20 маманмен (5 - прокуратура, 9 - ҚМА, 2 - СДҚІА, 4 - ПМ) және 4 психофизиологиялық сараптама (2 – ПМ, 2 – Маман психолог) бойынша сұхбат нәтижелері;

- аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі 4,6 мыңнан астам мемлекеттік қызметші (4,2 мың құқық қорғау органының қызметкері және 400 мемлекеттік қызметші) арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері);

Қарулы Күштер өкілдерінің, құқық қорғау органдарының кадр қызметтерінің, Қазақстан университеттерінің ғылыми қызметкерлерінің және халықаралық сарапшылардың (Ресей Федерациясы, Өзбекстан) ұсыныстары ХҒПДҮ тестілеу кезінде алынған (21.05.2024 ж.);

Зерттеу барысында бірқатар социологиялық әдістер (құжаттарды зерттеу, сұхбаттар, сауалнамалар және т.б.) қолданылды, бұл мемлекеттік қызметке қабылдау және аяқтау кезіндегі қолданыстағы тыйымдар мен шектеулердің проблемаларын өлшеуге және бағалауға ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын қамтамасыз ететін, ресурстар мен процестерді неғұрлым нақты және мақсатты түрде басқаратын жаңа институттарды енгізу перспективалары.

Әрі қарайғы шаралар мемлекеттік қызметтің дарынды адамдар үшін тартымдылығын қамтамасыз етуге, патриотизмнің жоғары стандарттары мен ұлт (қоғам) мүдделеріне адал қызмет етумен біріктірілген кадрларды сақтауға және кәсібилендіруге бағытталуы тиіс.

1. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіндегі шектеу шараларының тарихи-құқықтық аспектілері

Авторлардың Республика тәуелсіздігі жарияланған сәттен бастап бүгінгі күнге дейінгі мемлекеттік қызметшілердің қызметін реттейтін заңнаманы талдауының нәтижелері болып табылатын Мемлекеттік қызмет институтының қалыптасуы мен дамуына тарихи шолуы мемлекеттілікті қалыптастыруда, демократиялық үдерістерді дамытуда, заңдылық пен құқықтық тәртіпті нығайтуда мемлекеттік қызметтің орасан зор рөлін көрсетеді.

Бұл ретте заңнамалық базаны одан әрі жетілдіру және мемлекеттік қызметті шектеу мәселелерінде құқық қолдану тәжірибесінің тиімділігін арттыру қажет деп есептейміз.

1.1 Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтегі шектеу шараларының дамуын талдау

Мемлекеттік тәуелсіздікке қол жеткізумен Қазақстан бұрынғы КСРО-ның басқа мемлекеттері сияқты, кешегі Кеңес Одағы кезінде кездеспеген көптеген мәселелер мен жаңа міндеттерді шешу қажеттілігіне тап болды. Жаңа мемлекеттік механизмді құру және өзіміздің мемлекеттік қызмет жүйесін құру бірінші кезектегі міндеттердің бірі болды.

Меритократия және бәсекелестік принциптерін қабылдамайтын айқын идеологиялық бейімділігі бар кеңестік мемлекеттік басқару жүйесі егемен Қазақстанның басымдықтарына сәйкес келмеді. Мемлекеттік қызметтің сындарлы дамуы мен жұмыс істеуі үшін жағдай жасау қажет болды.

Кеңестік кезеңде мемлекеттік қызмет туралы бірыңғай одақтық құжат болмағанымен, қызметтік қатынастардың әртүрлі аспектілерін реттейтін ведомстволық және республикалық маңызы бар көптеген нормативтік құқықтық актілер болды.

Бірақ мұндай бөлшектену теориялық тұрғыдан алғанда, КСРО мемлекеттік қызметінің біртұтас институты іс жүзінде болған жоқ. Жаңа мемлекеттік жүйені құру барысында мұндай күрделі олқылықтарды көшіру мүмкін емес еді. Жаңа Конституцияны қабылдаудың басты алғы шарты мемлекеттік және халықтық егемендікке қол жеткізу және қамтамасыз ету қажеттілігі болды.

Жаңа Конституция Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасының Мемлекеттік егемендігі туралы Декларацияда жарияланған Қазақстанның осынау ең үлкен жетістігін нығайтуға, дамытуға және кеңейтуге тиіс еді.

Трансформацияның **бірінші кезеңі 1992-1997 жылдары** болды және мемлекеттік билік пен басқарудың жаңа жүйесінің қалыптасуымен ерекшеленді. Бұл кезең Қазақстанның тәуелсіз дамуға көшуінің, елдегі егеменді мемлекеттік басқару жүйесінің негіздерінің қалыптасуының белгісімен өтті.

Бұл ауысу мемлекеттік басқару жүйесінің күшті орталықтандырылуымен, ауқымды нарықтық реформаларды жүзеге асырумен және Қазақстан үшін мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың оңтайлы моделін іздеумен сипатталды.

1993 жылы 28 қаңтарда қабылданған Тәуелсіз Қазақстанның бірінші Конституциясының 17-бабында бекітілген: Республика азаматтарының мемлекеттік қызметке кіруге құқығы бар, мемлекеттік қызметші лауазымына кандидатқа қойылатын талаптар тек қана қызметтік міндеттердің сипатымен белгіленеді. Бұл кезеңде билік тармақтарын бөлудің негізгі принципі заңмен бекітілді.

Еліміздің негізгі заңы бойынша елдің өкілетті, атқарушы және сот органдары тәуелсіз билік тармақтары ретінде айқындалды. Бұл кезең өкілді органдардың өкілеттіктері шектелген басқарудың аралас түрі (жартылай президенттік) ретінде сипатталады.

1995 жылы Қазақстан Республикасының Конституциясының қабылдануы мемлекеттік қызметтің қалыптасуы мен дамуының келесі кезеңіне әкелді. Атап айтқанда, Қазақстанның мемлекеттік қызмет жүйесін құру үдерісіндегі алғашқы маңызды қадам 1995 жылы 26 желтоқсанда қабылданған Қазақстан Республикасы Президентінің «Мемлекеттік қызмет туралы» заң күші бар Жарлығы болды.

Бұл Жарлықтың қабылдануы жас тәуелсіз мемлекеттің мемлекеттік аппаратының қалыптасуы мен дамуына негіз болған өзіндік мемлекеттік қызметін қалыптастырудың қажетті шарты болды.

Бұл құжат, атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесін, оларға берілетін әлеуметтік кепілдіктерді, кадр саясатының негізгі қағидағдарын және мемлекеттік аппараттағы лауазымдар иерархиясын айқындады.

Ең алдымен, мемлекеттік қызметшілер ақы төленетін мемлекеттік лауазымдарды атқаратын және қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттің міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатында тиісті мемлекеттік органдар атынан лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының азаматтары деп танылды.¹⁰

Сонымен бірге, қарастырылып отырған қаулы оларды мемлекеттік органдардың соңғыларына техникалық қызмет көрсететін, сондықтан мемлекеттік қызметкерлер болып табылмайтын басқа санаттағы қызметкерлерден (хатшылар, іс жүргізушілер, курьерлер, күзетшілер және т.б.) айқын ажыратты.

Мемлекеттік органдардың ұйымдық-құқықтық деңгейіне, мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жағдайы мен құзыретіне сәйкес олар 8 лауазымдық санатқа бөлінді.

Бұл ретте олардың тізімін Премьер-Министр, оның орынбасарлары, Мемлекеттік хатшы және Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігінің басшысы кіретін жоғары санаттағылар ашты. Кейінірек Президент бұл санатқа ҚР Ұлттық банкі мен Конституциялық Кеңесінің төрағаларын қосты.

Мемлекеттік лауазымдардың соңғы, жетінші, санаттарын аудандық және қалалық мәслихаттар аппаратының және аудандардағы, облыстық және аудандық бағыныстағы қалалардағы және ауылдық елді мекендердегі жергілікті атқарушы органдардың мамандары иеленді.

Лауазымды санаттардан басқа, мемлекеттік қызметшілер өздеріне берілген біліктілік сыныптары бойынша да бөлінді, бұл олардың кәсіби даярлық деңгейінің олар атқаратын мемлекеттік лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігін көрсетуге арналған.

Біліктілік сыныбының саны 17, оның ішінде жоғары және 16 қарапайым сыныптар болды. Бұл ретте жоғары және 1-4 сыныптарды беру Қазақстан Республикасы Президентінің құзыретіне кірді.¹¹

¹⁰ Мемлекеттік қызмет туралы: Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы N 2730 заң күші бар Жарлығы URL: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://adilet.zan.kz> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹ Мемлекеттік қызметшілердің біліктілік сыныптары туралы ереже: Қазақстан Республикасы Президентінің 1996 жылғы 12 шілдедегі Жарлығымен бекітілген. N 3055. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Мемлекеттік қызметке қабылданған азаматтарға атқаратын лауазымдарына сәйкес автоматты түрде біліктілік сыныптары тағайындалды. Лауазымның тиісті санатындағы келесі сыныпты беру үшін мемлекеттік қызметші өз лауазымында кемінде 2-3 жыл мінсіз жұмыс істеген болуы керек. Бұл ретте жоғары, бірінші және екінші санаттағы мемлекеттік қызметшілерге атқаратын лауазымына, кәсіби біліктілік деңгейіне және жұмыс нәтижелеріне қарай біліктілік сыныптары берілді.

Мемлекеттік қызметшілердің қалған санаттары өтініш берушілердің өздерінің де, олардың басшылығының да бастамасымен жүргізілетін кезектен тыс аттестаттаудан өткеннен кейін ғана келесі сыныптарды алуға үміттен алады.

Өздеріне жүктелген ерекше жауапты міндеттерді ойдағыдай орындаған және осыған байланысты кезекті біліктілік сыныбын мерзімінен бұрын беруге өтініш берген мемлекеттік қызметшілерге ерекше жағдай жасалды.

Сондай-ақ сөз болып отырған Президент Жарлығы мемлекеттік қызметшілерді конкурстық іріктеуге негізделген мемлекеттік қызметтің позициялық моделін болашақта қалыптастыруға да алғышарттар жасады. Бұл 3-тен 7-санатқа дейінгі бос лауазымдарға орналасудың конкурстық тәртібін енгізуден көрініс тапты.

Конкурсқа мемлекеттік қызметке кіруге ниет білдірген және белгіленген заңнамалық талаптарға сай келетін, оның ішінде қажетті білімі мен кәсіби дайындық деңгейі бар азаматтар, сондай-ақ конкурс өткізу кезінде атқарған лауазымдарына қарамастан жұмыс істеп тұрған мемлекеттік қызметшілер қатыса алады.

Жоғарыда аталған Жарлыққа сәйкес Қазақстан Республикасының кемінде он сегіз жасқа толған азаматтары мемлекеттік қызметке кіруге құқылы болды. Бұл ретте мемлекеттік қызметші лауазымына кандидатқа қойылатын талаптар тек қызметтік міндеттерінің сипатымен айқындалады.

Үміткердің біліктілік талаптарына сәйкес келетін қажетті білімі мен кәсіби даярлығының деңгейі, сондай-ақ заңнамада көзделген жағдайларда мамандығы бойынша жұмыс тәжірибесі болуы тиіс.

Шетел азаматтары мен азаматтығы жоқ адамдар, егер заңдарда, халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, мемлекеттік қызметке қабылдана алмайды.

Азамат мемлекеттік қызметке кіру кезінде салық органдарына алған табысы және салық салу объектілері болып табылатын меншік құқығымен тиесілі мүлік туралы мәліметтерді табыс етуге міндетті. Бұл ақпарат салық органдарының қызметтік құпиясын құрайды.

Мемлекеттік қызметке қабылдау міндетті кезектен тыс тексеруден өтетін мемлекеттік қызметшілер мен азаматтардың жеке құрамы туралы республикалық деректер орталығына алдын ала сұрау салу арқылы жүзеге асырылады.

Аталған Жарлықтың 13-бабында мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер белгіленген.

Мемлекеттік қызметші:

1) өкілді органдардың депутаты және жергілікті мемлекеттік органдардың мүшесі болуға;

2) оқытушылық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметтен басқа ақылы қызметпен айналысуға;

3) егер шаруашылық жүргізуші субъектіні басқаруға тікелей қатысу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оның қызметтік міндеттеріне кірмейтін болса, оның ұйымдық-құқықтық нысанына қарамастан кәсіпкерлік қызметпен, оның ішінде шаруашылық жүргізуші субъектіні басқаруға қатысуға;

4) өзі жұмыс істейтін немесе өзі тікелей бағынатын немесе бақылайтын мемлекеттік органда үшінші тұлғалардың істері бойынша өкіл болуға;

5) өзінің қызметтік қызметін материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, өзге де мемлекеттік мүлікті және қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсаттарда пайдалануға;

6) мемлекеттік органдардың қалыпты жұмыс істеуіне және қызметтік міндеттерін орындауына кедергі келтіретін әрекеттерге, оның ішінде ереуілдерге қатысуға;

7) қызметтік міндеттерін орындауға байланысты азаматтар мен заңды тұлғалардың қызметтерін жеке мақсаттарда пайдалануға құқылы.

Мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызмет өткеру кезеңінде заңнамада белгіленген тәртіппен коммерциялық ұйымның жарғылық капиталындағы өзіне тиесілі акцияларды (акциялар пакеттерін) сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.

Осылайша, Қазақстандағы әкімшілік реформалардың бірінші кезеңінде мемлекеттік қызметтің жаңа жүйесінің ұйымдық-құқықтық негіздері қаланды.

Қазақстандағы әкімшілік реформалардың **екінші кезеңі 1998-2002 жылдар** аралығында болды, мемлекеттік қызмет қарқынды реформаланды. Бұл ең алдымен, Қазақстан Президентінің 1998 жылғы 18 қыркүйектегі Жарлығымен Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігінің (МҚІА) құрылуынан көрініс тапты.

Президентке тікелей бағынатын және есеп беретін бұл орган өзіне сеніп тапсырылған салада біртұтас мемлекеттік саясатты жүзеге асыруға жұмылдырылды. Келесі маңызды қадам 1999 жылғы 23 шілдеде «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңның қабылдануы болды (2016 жылғы 1 қаңтарда күшін жойды), бұл аталған ұйымның құрылуы мен жұмыс істеуінің бастауы мемлекеттік қызметтің позициялық моделі болды. Бұл модельдің негізгі шешуші бөлігі азаматтардың мемлекеттік қызметке кіруге қолжетімділігін ашатын әкімшілік мемлекеттік қызметке қабылдау және жоғарылату үшін міндетті конкурстық іріктеу болды.

Конкурстарды енгізу мемлекеттің кадр саясатындағы меценаттық-клиенттік қатынастар факторының ықпалын белгілі дәрежеде төмендетті. Жалпы, мемлекеттік билік пен басқару жүйесіне басқару кадрларын іріктеуді және олардың жеке еңбегі мен іскерлік қасиеттерін ескере отырып, мансаптық жоғарылауды көздейтін меритократия принциптері енгізіле бастады.¹²

Мемлекеттік қызметшілерді жіктеу жүйесі елеулі өзгерістерге ұшырады. Олар тиісті лауазымдарға тағайындалу субъектілерінің мәртебесіне қарай екі топқа бөліне бастады:

¹² Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. Астана: Фолиант, 200. 236 с.

1) Қазақстан Республикасының Президенті тағайындайтын, Қазақстан Республикасы Парламентінің палаталары және олардың төрағалары тағайындайтын және сайлайтын мемлекеттік саяси қызметшілер, орталық атқарушы органдар мен ведомстволардың басшылары, барлық осы лауазымды адамдардың орынбасарлары, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес Президент пен Үкіметтің өкілдері;

2) мемлекеттік әкімшілік қызметшілер өз кезегінде 5 санатқа: А, В, С, D және Е санаттарына бөлінген.¹³

Әкімшілік лауазымдардың санаттарын және оларды санаттарға жатқызу тәртібін МҚІА ұсынысы бойынша Республика Президенті бекіткенін атап өткен жөн. Бұл ретте жаңа жүйеде мемлекеттік қызметшілерге біліктілік сыныбын беру қарастырылмаған.

Тағы бір маңызды жаңалық – мемлекеттік саяси қызметшілердің ауысуы жаңадан тағайындалған мемлекеттік саяси қызметшілердің бастамасы бойынша олардың қарамағындағы мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін тоқтату үшін негіз болып табылмайтын қағидаттың енгізілуі болды.

Бұл шара мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қамтамасыз ету, білікті кадрлардың қызметтен кетуіне жол бермеу және шенеуніктер арасында сыбайлас жемқорлық мінез-құлқын ынталандыратын факторлардың бірі болып табылатын уақытша жұмысшы психологиясын қалыптастыруға бағытталған. Мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу туралы айтар болсақ, жарияланған қағидаттарға сәйкес ол ашық және жария түрде жүргізілді.

Орталық мемлекеттік органдар, олардың аумақтық бөлімшелері, жергілікті өзін-өзі басқару органдары конкурс өткізу кезінде ресми мерзімді баспа басылымдарында тиісті хабарландырулар жариялайды. Бұл қызығушылық танытқан азаматтардың тиісті конкурстарға еркін қатысуына мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, заңда қызметтік мансабын көтеру үшін тек әкімшілік мемлекеттік қызметшілер қатыса алатын жабық конкурстар өткізу де қарастырылған.

Аттестаттаудан өту тәртібі тек әкімшілік мемлекеттік қызметшілер үшін сақталды. Соңғысы мемлекеттік қызметте болған әрбір үш жыл өткеннен кейін, бірақ тиісті лауазымды атқарған күннен бастап алты айдан ерте емес өтуі тиіс.

Аттестаттау комиссиясы ұсынылған материалдарды зерделеп, мемлекеттік қызметшімен әңгімелесуден өтіп, келесі шешімдердің бірін қабылдауы тиіс:

- 1) атқаратын лауазымына сәйкес келеді;
- 2) қайта аттестаттауға жатады;
- 3) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді;

Бұл ретте мемлекеттік қызметшілерді аттестаттауға тиісті мемлекеттік органдар басшыларының шешімімен мемлекеттік емес сараптамалық-консультациялық ұйымдардың өкілдерін және жекелеген, оның ішінде шетелдік сарапшыларды тарту тәжірибесі алғаш рет енгізілді.

Бұл тәсіл қарастырылып отырған рәсімнің сапасы мен объективтілігін арттыруға ықпал етті. Сонымен бірге, мемлекеттік қызметшілерді аттестаттау

¹³ Мемлекеттік қызмет туралы, Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

процесінде осы тәсілді қолдану нәтижелері туралы ашық ресми ақпараттың болмауы оның аттестаттау рәсімі шеңберіндегі әсерін бағалауға мүмкіндік бермейді.¹⁴

«Мемлекеттік қызмет туралы» Заңның да сыбайлас жемқорлыққа қарсы айқын сипаты болды. Біріншіден, ол алғаш рет мемлекеттік қызметшілердің ант қабылдау міндеттерін белгіледі, сондай-ақ мүдделер қақтығысы жағдайлары туралы басшыларды хабардар етуді көздеді.

Азамат мемлекеттік қызметке кірген кезде мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулерді қабылдауға жазбаша келісім беруі керек. Сондай-ақ заң кәсіби этиканы міндетті түрде сақтауды, басқа ақылы қызметпен, әсіресе кәсіпкерлік қызметпен айналысуға тыйым салуды және басқа да бірқатар нормаларды белгіледі.

Әкімшілік реформалардың үшінші кезеңі 2003-2009 жылдарды қамтиды. 2003 жылғы 11 наурызда «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заңның қабылдануымен мемлекеттік қызметті реформалаудың жаңа кезеңі басталды.

Нәтижесінде оған мансаптық модель элементтерін енгізу арқылы мемлекеттік қызметтің аралас моделіне көшу жүзеге асырылды. Соңғысы мемлекеттік қызметшілер үшін «жабық» мансапты және материалдық емес игіліктер мен кепілдіктерді (әлеуметтік қорғау, зейнетақы кепілдіктері, мәртебенің тұрақтылығы) болжайды.¹⁵

Бірінші кезекте, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымды тұлғалардың өздерінің және МҚІА немесе оның аумақтық бөлімшесі келісімімен берілген бос лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда ауыстыру тәртібімен конкурстық іріктеусіз жүзеге асырылуы мүмкін болатын тәртіп енгізілді.¹⁶

Мемлекеттік қызметшілерді конкурстық іріктеуге келетін болсақ, ол сақталды. Бұл ретте жабық конкурстар алынып тасталды. Сонымен қатар, тиісті хабарландыруларды тек ресми ғана емес, мемлекеттік емес мерзімді басылымдарда да жариялауға мүмкіндік беру арқылы қызығушылық танытқан азаматтардың осы конкурстар туралы білу мүмкіндіктері кеңейтілді.

2000-2003 ж.ж. Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің (МҚІА) Төрағасы З.Тұрысбековтің айтуынша, кадрлық іріктеудің бұрынғы конкурстық жүйесі өз міндеттерін орындап, жоғары білімді басқарушылардың жаңа буынын қалыптастыруға ықпал етіп, сонымен бірге елеулі кемшіліктердің бетін ашты, оның ішінде конкурстық рәсімдердің біржақтылығы және жекелеген мемлекеттік органдар басшыларының қызметтік міндеттерін уақытша атқару тәртібімен тағайындау арқылы өздеріне мүдделі тұлғаларды белгілі бір лауазымдарға ұстауы.¹⁷

Керісінше, бәсекеге қабілетті мансап жүйесі ең жоғары халықаралық стандарттарға сай, мемлекеттік қызметке кіруге ниет білдірген азаматтардың

¹⁴ Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау Ережесін бекіту туралы : Қазақстан Республикасы Президентінің 2000 жылғы 21 қаңтардағы N 327 Жарлығы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁵ Орсариев А. Мировые модели государственной службы и опыт Казахстана. URL: <http://iacent.ru/expert/10135>

¹⁶ «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы. Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 11 наурыздағы Заңы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷ З.Тұрысбеков: «Дайте нам хорошую зарплату, и мы... перевернем весь мир» //Известия –Казахстан. 2003.29 мая.

құқықтарын бұзбайтын және үздіксіз кәсіби даму арқылы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін арттыруға бағытталған деп қарастырылды.

Қарастырылып отырған кезеңде қабылданған тағы бір маңызды шара 2003 жылы Мемлекеттік қызметтің кадрлық резерві институтын құру болды. Ол деректері жүйеленген тізімдерге енгізілген республика азаматтарынан тұрады.

Саяси лауазымдарға кандидаттарды іріктеуді мемлекеттік саяси қызметтің және онымен жұмыс істеудің кадр резервіне кандидаттарды іріктеу жөніндегі комиссия, ал әкімшілік лауазымдарға іріктеуді МҚІА жүзеге асырады.¹⁸

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті Н.Назарбаев 2005 жылғы 18 ақпанда жарияланған «Қазақстан жеделдетілген экономикалық, әлеуметтік және саяси жаңару жолында» атты Қазақстан халқына жолдауында «...тиімді және ең бастысы, заманауи басқарушылардан тұратын оңтайлы мемлекеттік аппарат – «аз болса да, саз болғаны жақсы!»¹⁹.

Мемлекет басшысының бұл нұсқаулары заңнамалық деңгейде өз көрінісін, атап айтқанда, саяси мемлекеттік қызметшілерді ротациялау тәртібін енгізуде тапты, ол олардың әртүрлі мемлекеттік органдар арасындағы, сондай-ақ үкіметтің құрылымдық бөлімшелері арасындағы ресми қозғалысын білдіреді.

Бұл ретте тиісті шаралар мемлекеттік аппаратты қысқартуға әкелмеді. Оның үстіне 2005 жылдың 1 сәуірінде мемлекеттік қызметшілердің саны 86 710 адамды құраса, 2008 жылдың 1 қаңтарында олар 94 494-ке, 2010 жылдың 1 қаңтарында 1 020 747 адамға өсті.²⁰

2005 жылғы шілдеде «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға өзгертулер енгізілді. Заңның шектеулер бойынша жаңашылдықтары:

- агенттікке сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алып тастауды келісу және мемлекеттік органдар көрсететін қызметтердің сапасын арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу өкілеттігін беру;

- құқық қорғау органдары қызметкерлеріне ауысу институтын кеңейту;

- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін өтелмеген тәртіптік жазасы бар мемлекеттік қызметшілерге ауыстыру тәртібімен мемлекеттік әкімшілік лауазымдарды атқаруға тыйым салу;

- сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамдардың мемлекеттік қызметке кіруіне тыйым салу;

- мемлекеттік қызмет өтілі 20 жылдан кем емес мемлекеттік қызметшілерді аттестаттаудан өткен кезде тестілеу рәсімінен босату.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы одан әрі дамыту мақсатында 2003 жылғы 25 қыркүйекте «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға мемлекеттік қызметшілердің жақын туыстары мен қайын жұртына қатысты лауазымдық өкілеттіктерін жүзеге асыруына тыйым салатын шектеу енгізілді (ерлі-зайыптылардың аға, іні-қарындастары, ата-аналары мен балалары).

¹⁸ Мемлекеттік қызметтің кадр резерві туралы: Қазақстан Республикасы Президентінің 2003 жылғы 4 желтоқсандағы N 1243 Жарлығы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁹ Қазақстан жедел экономикалық, әлеуметтік және саяси жаңару жолындағы: Қазақстан Республикасының Президенті Н.А. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁰ Агентство по делам государственной поддело итоги мониторинга состояния кадров государственной службы 2009 года //Номад 2010. 8 февраля.

2005 жылдың 8 шілдесінен бастап сол заңның 10-бабында сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамдарды мемлекеттік қызметке қабылдауға тыйым салынды.

2009 жылғы 8 желтоқсаннан бастап мемлекеттік қызметші қызметке кіргеннен кейін бір ай ішінде өзінің мемлекеттік қызмет өткеру кезеңінде коммерциялық ұйымдардың жарғылық капиталындағы өзіне тиесілі үлестерді (акциялар пакеттерін) және осы тұлғалардың заңды меншігіндегі ақшаны, сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлікті қоспағанда, пайдалануы табыс алуға әкеп соғатын өзге де мүліктерін сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Бұл ретте мүлікті сенімгерлікпен басқару шарты нотариалды куәландыруға жатады.

Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Үкіметінің мүшелерін, Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің Төрағасы мен мүшелерін қоспағанда, мемлекеттік қызметшілер өздерінің облигацияларын, мерзімді және интервалдық пайлық инвестициялық қорлардың үлестерін сенімгерлік басқаруға бермеуі де мүмкін болды.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшінің сенімгерлік басқаруға берілген мүліктен кіріс алуға құқығы бар.

Бұл ретте, Қазақстан Республикасы Үкіметінің мүшелерін, Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің төрағасы мен мүшелерін қоспағанда, мемлекеттік қызметшілердің тұрғын үйді мүліктік жалдауға беруге құқығы бар.

Әкімшілік реформалардың **төртінші кезеңі 2010-2015 жылдары** болды. Оның негізгі бағдары 2010 жылғы 1 ақпанда Елбасы бекіткен Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспары болуы керек.

Оның ішінде мемлекеттік қызмет реформасын жеделдету оның маңызды міндеттерінің бірі ретінде белгіленіп, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жақсартуға ерекше көңіл бөлінді.²¹ Осы жоспарды дамыту үшін 2010 жылғы 19 наурызда Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі бекітілді.

Қызметтің тиімділігін бағалау келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылды:

1) тиісті өңірлердегі стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу және іске асыру;

2) Қазақстан Республикасы Президентінің және өзге де мемлекеттік органдардың актілері мен тапсырмаларын орындау;

3) бюджетті басқару;

4) мемлекеттік қызметтерді көрсету;

5) персоналды басқару;

6) ақпараттық технологияларды қолдану.²²

Сондай-ақ 2010 жылы Мемлекет басшысы орталық органдардың 100-ден астам саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметкерлерін аймақтарға, ал аймақтардан орталыққа ротациялау туралы шешім қабылдағанын (2010 жылғы наурызда) жариялады, содан кейін онда азаматтық қызметкерлердің санын 15%-

²¹ Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспары (Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы № 2010/0922 Жарлығымен бекітілген [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²² Чеботарев А.Е. Государственное строительство в Казахстане: процессы и итоги 20-летия//Казахстан в глобальных процессах. 2011. № 4. С.73-94

ға немесе 26 мың адамға (2010 ж. қыркүйекте) қысқарту көзделген «Мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің сметасы (бюджетінің) қаражаты есебінен ұсталатын органдардың штат санын оңтайландыру жөніндегі шаралар туралы» Жарлық қабылданды.

2010 жылғы 29 желтоқсанда «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң қабылданып, Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Мемлекеттік қызмет туралы Заңының 10-бабына өзгерістер енгізілді. Мемлекеттік қызметшілер мүлікті сенімгерлікпен басқару шартының нотариат куәландырған көшірмесін нотариат куәландырған күннен бастап он күн ішінде жұмыс орны бойынша кадр қызметіне ұсынады.

Мемлекеттік қызметшілердің мүлкін сенімгерлік басқаруға беру қағидаларын Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың сақталуына арнайы тексеруден өтпеген адам мемлекеттік қызметке қабылданбайды.

2011 жылы «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңның 10-бабының 4-тармағы қылмыс жасаған адамды ұйымдасқан топтың, қылмыстық қоғамдастықтың (қылмыстық ұйымның), трансұлттық ұйымдасқан топтың, қылмыстық топтың, қылмыстық қоғамдастықтың (қылмыстық ұйымның), трансұлттық ұйымдасқан тобының, трансұлттық қылмыстық қоғамдастық (трансұлттық қылмыстық ұйым) немесе тұрақты қарулы топтың (банда) құрамында, сондай-ақ қылмыстық топтың құрамында қылмыс жасаған адамды мемлекеттік қызметке жұмысқа қабылдауға тыйым салатын тармақшамен толықтырылды. Бұл норма сондай-ақ ұйымдасқан топтың, қылмыстық қоғамдастықтың (қылмыстық ұйымның), трансұлттық ұйымдасқан топтың, трансұлттық қылмыстық қоғамдастықтың (трансұлттық қылмыстық ұйымның) немесе тұрақты қарулы топтың (банда) құрамындағы қылмыстық іс қылмыстық қудалау органының немесе соттың қылмыстық істі қозғаудан ҚР ҚК Ерекше бөлімінің тиісті бабында көзделген ақталмайтын негіздер бойынша бас бостандығынан айыру түріндегі жазаның төменгі шегі өткенге дейін бас тартылған адамға қатысты кеңітілді.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі Жарлығымен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасын бекіту маңызды жүйелі шара болды. Бір жағынан, бұл модель өз ішіне мансап элементтері мен мемлекеттік қызметтің позициялық моделін қамтып, бұрынғыдай аралас күйінде қалды. Екінші жағынан, бұл құжат мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың бірқатар негізгі қағидағтарын айтарлықтай өзгертуді көздеді. Ең алдымен, мемлекеттік қызметті «ұлтқа (қоғамға) қызмет ету» ұғымымен сәйкестендіру, республика азаматтарына мемлекеттік қызметтерді тұтынушы ретінде назар аудару және сол арқылы адам факторының маңыздылығын мойындау көзделді.

Тұжырымдамада ресми деңгейде «әлеуметтік лифт» сияқты ұғым да енгізілген. Бұл ретте әңгіме мемлекеттік және жеке сектор ұйымдарында басшылық лауазымдарды атқаратын азаматтарды кадр резервіне енгізу арқылы мемлекеттік қызметке тарту механизмі туралы болып отыр.

Ұсынылып отырған модель сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің келесідей жаңа классификациясын енгізді:

1) мемлекеттік саясатты қалыптастыратын, мемлекеттік басқарудың жекелеген секторларына (салаларына) басшылықты жүзеге асыратын және осы саладағы дамудың стратегиялық бағыттарын айқындайтын, сондай-ақ тағайындалуы саяси айқындаушы сипатта болатын мемлекеттік саяси қызметшілер;

2) мемлекеттік әкімшілік қызметтің мемлекеттік саяси қызметшілер қалыптастыратын саясаттың іске асырылуын және стратегиялық шешімдерді қабылдау мен оларды орындау арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ететін «А» басқару корпусы;

3) мемлекеттік әкімшілік қызметтің «Б» атқарушы корпусы.²³

2012 жылдан бастап Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің Төрағасы мен оның орынбасарлары осы лауазымдарға тағайындалған күннен бастап бір ай мерзімде инвестициялық қорлардың акцияларын, облигациялар мен коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға беруге және сенімгерлік басқару шартының нотариалды куәландырылған көшірмесін Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің кадр қызметіне ұсынуға міндетті.

Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің Төрағасы мен оның орынбасарлары қызмет атқару кезеңінде инвестициялық қорлардың үлестерін, облигацияларды, коммерциялық ұйымдардың акцияларын сатып алуға құқығы жоқ.

2012 жылғы 14 желтоқсанда «Мемлекеттік қызмет туралы» заңға мемлекеттік қызметші қызметке кіріскеннен кейін бір ай ішінде осы тұлғаның заңды меншігіндегі ақшаны, сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлікті қоспағанда, оның мемлекеттік қызметі кезеңіндегі коммерциялық ұйымдар мен басқа да мүлікті пайдалануы табыс алуға әкеп соғатын өз меншігіндегі үлестерді, уәкілетті органдағы акцияларды (үлестерді) сенімгерлік басқаруға беруге міндеттеу бөлігіне өзгерістер енгізілді. Мүлікті сенімгерлікпен басқару шарты нотариалды куәландырылуға жатады.

Мүлікті сенімгерлікпен басқару шартының нотариат куәландырған көшірмесі мемлекеттік қызметшілерге нотариат куәландырған күннен бастап он күн ішінде жұмыс орны бойынша персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) беріледі.

Мемлекеттік қызметшілердің мүлкін сенімгерлік басқаруға беру қағидаларын Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

Мемлекеттік қызметке кіргенге дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған, сондай-ақ бұрын сотталған немесе ауыр немесе аса ауыр қылмыс жасағаны үшін түзеу емес негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған адам мемлекеттік қызметке қабылданбайды.

²³ Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы (Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі No 119 Жарлығымен бекітілген). [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://ru/government>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қылмыстық заңнаманы жетілдіру мақсатында 2014 жылғы 4 шілдеде «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңына келесі қосымша шектеулер енгізілді, атап айтқанда:

Мемлекеттік қызметке келесідей:

- мемлекеттік қызметке кіргенге дейін үш жыл ішінде қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот үкімі шығарылған немесе 35-бабының бірінші бөлігінің 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан босатылған адамдар;

- ауыр немесе аса ауыр қылмыстар жасағаны үшін ҚР ҚПК 35-бабы бірінші бөлігінің 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде қылмыс жасағаны үшін бұрын сотталған немесе қылмыстық жауаптылықтан босатылған адамдар;

- қылмыстық топтың құрамында қылмыс жасаған, қылмыстық топ құрамында жасалған қылмыс туралы қылмыстық істі қылмыстық қудалау органы немесе сот Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексі Ерекше бөлігінің тиісті бабында көзделген бас бостандығынан айыру түріндегі жазаның төменгі шегінің мерзімі аяқталғанға дейін Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 3), 4), 9) 10) және 12) тармақтардың немесе 36-бабының негізінде тоқтатқан адамдар орналаса алмайды.

Мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу тәртібін жетілдіру және оның ашықтығы деңгейін арттыру шараларын ерекше атап өтуге болады. Бұл іріктеу екі кезеңді процесті және конкурстық рәсімдердің мазмұнын кеңейтуді қамтиды.

Бірінші кезеңде МҚІА және оның аумақтық органдары кандидаттарды тестілеу негізінде әкімшілік мемлекеттік қызметтің кадр резервіне кандидаттарды іріктеуді бастады. Екінші кезеңде бос лауазымдарға тағайындау тек бұрын өткізілген тестілеу нәтижелері бойынша кадр резервіне енгізілген үміткерлер арасынан конкурстық негізде жүзеге асырылды.

2015 жылы кезектен тыс Президент сайлауын өткізу науқаны барысында Нұрсұлтан Назарбаев «Баршаға арналған заманауи мемлекет: бес институционалдық реформа» атты сайлауалды бағдарламасында мемлекеттік қызмет жүйесінің тиімділігін қамтамасыз етудің маңыздылығын тағы да атап өтті. Президент өзіне бағынышты мемлекеттік басқару жүйесіне баға бере отырып, келесі келеңсіз жайттарды атап өтті:

а) басқарудың саяси деңгейіне мемлекеттік әкімшілік қызметтің тәуелділігі және кәсіби басқаруға зиян келтіретін бірқатар шешімдерді негізсіз саясиландыру;

б) өз кезегінде сыбайлас жемқорлық көріністеріне және кадрлық әлеуеттің төмендеуіне ықпал ететін мемлекеттік аппаратта патронат және қамқорлық қатынастарын қолдау;

в) бірқатар мемлекеттік қызметшілер үшін нақты мансаптық перспективалардың болмауы және олардың жұмысы үшін төмен жалақы, бұл мемлекеттік қызметті тартымсыз етеді;

г) маңызды мемлекеттік бағдарламалар мен жобаларды жүзеге асыруға зиянын тигізетін әртүрлі деңгейдегі жекелеген лауазымды тұлғалардың біліксіздігі.²⁴

Баршаға арналған заманауи мемлекет идеясын жариялай келіп, ол:

- экономикалық бағдарламалардың сапалы орындалуын және мемлекеттік қызметтерді көрсетуді қамтамасыз ететін заманауи және кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудың;

- мемлекеттік қызметшілерді қазіргі саяси процестердің ықпалынан және жеке тұлғалардың протекционизмінен босатудың;

- мемлекеттік қызметке қабылдау кезінде қойылатын біліктілік талаптарын қатайтудың;

- барлық деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерді толық аттестаттаудан өткізудің;

- ұлттық компаниялар мен холдингтерді қоса алғанда, бүкіл мемлекеттік секторда меритократия қағидатын дәйекті енгізудің маңыздылығын атап өтті.

Н. Назарбаев сондай-ақ, оның аясында «әрбір басшы төменнен басталып, басқарудың барлық деңгейінен өтуі керек», - дей келіп, мемлекеттік қызметтің аралас үлгіден мансаптық үлгіге көшуін жақтады.²⁵

Тиісті іс-шаралардың салыстырмалы түрде егжей-тегжейлі мазмұны 20 мамырда ресми бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланған «Ұлт жоспары: Мемлекет басшысы Н.Назарбаевтың бес институционалдық реформасын жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» құжатында көрсетілген. Бұл құжат 30 сәуірде Қазақстан Республикасы Президентінің бастамасымен құрылған, Премьер-Министр К.Мәсімов басқаратын Жаңғырту жөніндегі ұлттық комиссияның жетекшілігімен әзірленген және қаралып жатқан институционалдық реформаларды жүзеге асыруды қамтамасыз ету мақсатында әзірленген көрінеді.

Шындығында, біз бұл реформалардың негізгі бағыттары туралы айтып отырмыз, оның аясында жақын болашақта заңнамалық және ұйымдастырушылық шаралар кешені қабылданады деп күтілуде.

«Ұлт жоспарының» бірінші бағыты – «Кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру» 15 шараны қамтыса, оның ішінде келесілері ерекше атап өтілді.

Біріншіден, мемлекеттік қызметке кіру тәртібін жаңғырту, бұл процесті төменгі лауазымдардан бастауды қамтамасыз ету үшін әзірленген. Бұл ретте тиісті лауазымдарға үміткерлерді іріктеудің үш сатылы жүйесін енгізу жоспарлануда.

Екіншіден, мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін адамдар үшін «3+3» формуласы бойынша, яғни 3 және 6 айдан кейін межелік сәйкестігін бақылау арқылы міндетті сынақ мерзімін енгізу.

Үшіншіден, «Б» корпусын жоғары лауазымдарға тек төменгі лауазымдарды атқаратын мемлекеттік қызметшілер арасындағы бәсекелестік арқылы жоғарылату арқылы меритократия қағидатын нығайту. Осылайша, «Б» корпусы мемлекеттік қызметшілерінің мансаптық жоғарылауы конкурстық негізде жүзеге асырылатын болады.

²⁴ Современное государство для всех: пять институциональных реформ. Предвыборная программа кандидата в президенты РКН.А. Назарбаева // Казахстанская правда. 2015г. 31 мая.

²⁵ Современное государство для всех: пять институциональных реформ. Предвыборная программа кандидата в президенты РКН.А. Назарбаева // Казахстанская правда. 2015г. 31 мая.

Төртіншіден, жеке сектор мамандарының, Қазақстан азаматтығы бар халықаралық ұйымдардың қызметкерлері мен шетелдік менеджерлердің арнайы талаптар мен лауазымдардың жеке тізбесі негізінде мемлекеттік қызметке қолжетімділігін қамтамасыз ету. Бұл шара Қазақстанның мемлекеттік қызметін ашық және бәсекеге қабілетті жүйеге айналдырады деп күтілуде.

Бесіншіден, «Мемлекеттік қызмет туралы», оның ішінде құқық қорғау органдары қызметкерлеріне қатысты жаңа заң қабылдау және оның негізінде қазіргі мемлекеттік қызметшілерді кешенді аттестаттаудан өткізу.²⁶

Н.Назарбаевтың 2015 жылы ұсынған шаралары өз сипаты бойынша орталық және жергілікті атқарушы органдардың жұмысын жақсартуға ғана емес, сонымен қатар ел басшылығының барлық деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге бақылауын күшейтуге бағытталған.

Бұл ретте, дәстүрлі түрде әкімшілік тетіктер (Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігі, Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі) арқылы жүзеге асырылатын тиісті бақылауды қоғамдық бақылау тетіктерімен толықтыру күтілуде.

Сонымен қатар, Қазақстан басшылығы жариялаған институционалдық реформалар әкімшілік реформалардың алдыңғы кезеңдерінде түрлі шараларды жүзеге асырудағы елеулі олқылықтар мен кемшіліктерді нақты мойындағанын көрсетеді.

Бұл жағдайды:

- біріншіден, бір жағынан, Қазақстан Республикасының Президенті мәлімдеген трансформациялау мақсаттары мен оларды іске асырудың орталық және жергілікті атқарушы органдарда қолжетімді құралдары арасындағы сәйкессіздіктің жоғары деңгейі;

- екіншіден, жекелеген бағыттарды іске асыруға жауапты мемлекеттік органдардың функцияларының бытыраңқылығы мен өкілеттіктерінің қайталануы салдарынан әкімшілік реформаның ағымдағы жай-күйін үйлестіру мен бақылаудың тиімді жүйесінің болмауы қиындатады.

Осыған байланысты, әкімшілік реформалар үдерісін дәйекті және тиімдірек етуге қабілетті басым шара ретінде Қазақстан Республикасындағы әкімшілік реформаның 2016-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын әзірлеу және қабылдау бойынша негізделген ұсыныстар барған сайын жиі жасалуда.

Бұл құжат мемлекеттік қызмет жүйесін одан әрі жетілдіру сияқты оның ең маңызды құрамдас бөлігін қоса алғанда, әкімшілік реформаның негізгі тұжырымдамалық және практикалық аспектілерін көрсетуі керек. Бұл реформаларды неғұрлым жүйелі және үйлестірілген түрде жүргізуге мүмкіндік береді.

«Ұлт Жоспары – 100 нақты қадамның» бірінші тармағында қойылған міндеттерді жүзеге асыру мақсатында елімізде кәсіби кадрлары бар мемлекеттік

²⁶ Ұлт жоспары - Н.Назарбаевтың бес институционалды реформаларын жүзеге асыру үшін 100 қадам. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: <http://adilet.zan.kz>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

аппарат құру – 14 қадамы жүзеге асырылды – «Мемлекеттік қызмет туралы» жаңа заң қабылданды²⁷.

Оны жетілдіру және елімізде жүргізіліп жатқан қайта құруларға, басқа да нормативтік құқықтық актілерге және т.б. сәйкес келтіру мақсатында оған бірнеше рет өзгерістер мен толықтырулар енгізілді.

2016 жылғы 30 қарашада салық салу және кедендік әкімшілендіру саласындағы реформаларды жүзеге асыру мақсатында заң шығарушы мемлекеттік қызметке кіретін адамдарды және олардың жұбайларын Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен. Қазақстан Республикасының салық заңнамасында және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген мерзімдерде мемлекеттік кірістер органдарына мүліктері мен міндеттемелері туралы декларацияны ұсынуды міндеттейтін өзгерістер енгізді.

Мемлекеттік қызметке кіретін адамдар және олардың жұбайлары Қазақстан Республикасының салық заңнамасында белгіленген тәртіппен және мерзімдерде мемлекеттік кірістер органдарына жеке тұлғалардың декларацияларын табыс етуге міндетті.

2019 жылы мемлекеттік қызметшілерге Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің Төрағасын, және оның орынбасарларын, Қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органның төрағасын және оның орынбасарларын қоспағанда, бағалы қағаздардың ұйымдастырылған рыногынан мерзімді және аралық пайлық инвестициялық қорлардың акцияларын, облигацияларды коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын мөлшердегі жай акциялар) сатып алуға және (немесе) сатуға құқық беретін «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» **заң қабылданды.**

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметші дайындалып жатқан, жасалған немесе жасалғаны оларға белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы істер туралы өзі жұмыс істейтін мемлекеттік органның және (немесе) уәкілетті мемлекеттік органдардың жоғары тұрған басшысының және (немесе) басшылығының назарына дереу жеткізуге міндетті.

Енді мемлекеттік қызметші өзінің жақын туыстары (ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілері, ата-әжесі, немерелері), жұбайы (зайыбы) және (немесе) оның туыстары) сондай-ақ, тікелей бағынысты (жақын туыстары, жұбайы және (немесе) туыстары бар) және жұбайының (зайыбының) ата-анасы мен балалары атқаратын лауазымға тікелей бағынатын мемлекеттік лауазымды атқара алмайды.

Жұмыстан босатылғаннан кейін үш жылдан кейін мемлекеттік қызметке кіруге құқығы бар, жұмыста (қызметте) дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойына болмауына байланысты жұмыстан босатылған жағдайларды қоспағанда, құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдар мен соттардан, әскери

²⁷ «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 -V № 416 -V және Қазақстан Республикасының Заңы» // [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

қызметтен теріс себептермен шығарылған адам мемлекеттік қызметке қабылдана алмайды.

2020 жылы қаралып жатқан Заңға мемлекеттік қызметке кірер алдында үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жазаға тартылған адамға тыйым салатын норма енгізілді.

2022 жылы құқық қорғау қызметінің тәртібін жетілдіру, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің, арнаулы мемлекеттік органдардың және әскери қызметшілердің құқықтық және әлеуметтік қорғалуы мен ведомствоаралық үйлестірудің жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік қызмет туралы заңға (16-баптың 2-бөлімі) келесі тұлғаларды қоспағанда, құқық қорғау органдарына қызметке кіретін азаматтардың уәкілетті органда тестілеуден, оның ішінде жеке қасиеттерін бағалаудан өту бөлігінде, өзгерістер енгізілді:

1) құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқуға түсетіндер;

2) қатардағы және кіші командирлер лауазымдарына бастапқы кәсіптік оқуға түсетіндер;

3) «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабының 8-тармағында, 7-бабының 3-тармағында және 7-1-бабының 1-тармағында көзделгендер.

Бұл ретте, құқық қорғау қызметіне түсетін азаматтарды тестілеуден өткізу тәртібі мен бағдарламаларын құқық қорғау органдарымен келісім бойынша уәкілетті орган айқындайды.

2023 жылы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңы қабылданып, онда мынадай нормалар белгіленді: «құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан теріс себептермен жұмыстан босатылған адам, азаматтың қатарынан үш және одан да көп сағат бойы дәлелді себепсіз жұмыста (қызметте) болмауына байланысты жұмыстан босатылған жағдайларды қоспағанда, судья лауазымы, әскери қызмет осындай жұмыстан шығарылғаннан кейін үш жылдан кейін ғана жұмыс қабылдануға құқылы» (16-баптың 3-бөлігінің 14-тармағы).

Мемлекеттік қызмет органдарының құқықтық мәртебесі тәуелсіздіктің бүкіл кезеңінде, оның ішінде кеңестік кезең тәжірибесін ескере отырып қалыптасты.

Мемлекеттік қызметтің қалыптасуының жоғарыда аталған төрт басқышының ең басты бағыты - Қазақстан Республикасы Конституциясының ең маңызды құқықтық нормасы – адамның құқықтары мен бостандықтарын ең жоғары құндылық деп жариялау, ал адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын тану, сақтау және қорғау болып табылады.

Бұл барлық заң шығарушы, атқарушы және сот билігі органдары, сондай-ақ биліктің үш тармағына кірмейтін органдар елдегі заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз ету шараларын қабылдауға, заңды бұзушылықтардан қорғауға көмектесуге тиіс, яғни барлық дерлік мемлекеттік органдар. құқық қорғау ісіне белгілі бір дәрежеде қатысады.

Сонымен қатар, азаматтарды озбырлық пен заңсыздықтан қорғаудың нақты тәртібі болмаса, кез келген құқықтық мемлекеттің ажырамас элементі

болып табылатын демократия болмайды. Сондықтан заңды бұзушылықтардан үнемі қорғау, құқық бұзушылықтарды анықтау, жолын кесу және алдын алу үшін және құқық бұзушыларға әртүрлі жазалау шараларын қолдану үшін мемлекет құқық қорғау қызметі негізгі қызметі болып табылатын арнайы органдарды құрады.

Мемлекеттің басты міндеттерінің бірі – адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғау, қоғамдағы тұрақтылық пен тәртіпті қорғау, қылмыстардың жолын кесу және ашу. Бұл мәселелерді шешу құқық қорғау органдарына жүктелген.

Мәселен, бұрын құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексінің 256-бабына сәйкес ішкі істер, қылмыстық-атқару жүйесі, қаржы полициясы, мемлекеттік өртке қарсы қызмет, кеден және прокуратура органдарында заңнамаға сәйкес құқық қорғау қызметін жүзеге асыратын адамдар жататын.

Бұл ретте әрбір құқық қорғау органдарындағы қызмет Қазақстан Республикасының Кеден кодексімен, «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы», «Қазақстан Республикасының Қаржы полициясы органдары туралы», «Әділет органдары туралы», «Прокуратура туралы», «Өрт қауіпсіздігі туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарымен, оның ішінде нормативтік құқықтық актілердің жиынтығымен реттелді. Сонымен қатар, 15-ке жуық заңға тәуелді актілер мен нормативтік құқықтық актілер күшінде болды.

Мәселен, қаржы полициясы және өртке қарсы қызмет органдары зейнетақымен қамсыздандыру, еңбек өтілін есептеу, сондай-ақ қызмет өткеруіне қатысты басқа да мәселелерді шешу кезінде ішкі істер органдары туралы заңнаманы басшылыққа алды.

Бүгінгі күні құқық қорғау органдарының жүйесі Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы «Құқық қорғау қызметі туралы Заңының 3-бабына сәйкес прокуратура, ішкі істер, мемлекеттік өртке қарсы қызмет, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет және экономикалық тергеу қызметі кіреді.

Құқық қорғау жүйесіндегі маңызды буындардың бірі полиция болып табылады. 1992 жылы 23 маусымда еліміздің ішкі істер органдарының міндеттері мен функцияларын айқындайтын алғашқы нормативтік акт болып табылатын «Қазақстан Республикасының Ішкі істер органдары туралы» ҚРЗ қабылданды.

Заңда Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары қоғамдық тәртіпті қорғау және қылмысқа қарсы күрес жөніндегі атқарушылық және басқарушылық функцияларды жүзеге асыратын, адамның, азаматтың және мемлекеттің конституциялық құқықтары мен мүдделерін қорғайтын мемлекеттік басқарудың қарулы құқық қорғау жүйесі болып табылады.

Сонымен бірге, аталған заңда құқық қорғау органдарындағы қызметке үміткерлерге қойылатын талаптар белгіленбеген.

1995 жылы 21 желтоқсанда Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы» заң күші бар Жарлығы жарияланды, онда мемлекеттік органдардың мәртебесін, ішкі істер органдары қызметінің құрылымын, өкілеттіктері мен ұйымдастырылуын айқындады.

Аталған заңның 1-бабында ішкі істер органдары қоғамдық тәртіпті қорғау және қоғамдық қауіпсіздікті қамтамасыз ету, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарына, қоғам мен мемлекеттің мүдделеріне қылмыстық және өзге де заңсыз қол сұғушылықтардың алдын алу және жолын кесу жөніндегі атқарушылық және басқарушылық функцияларды жүзеге асырады деп белгіленген.

15-бапта жеке, моральдық, іскерлік, кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы мен дене дамуы, білім деңгейі бойынша өзіне жүктелген қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті кемінде он сегіз жасқа толған Қазақстан Республикасының азаматтары ішкі істер органдарына қызметке қабылданатыны белгіленген.

Ішкі істер органдарына қызметке қабылдау міндетті кезектен тыс тексеруден өтетін мемлекеттік қызметшілер мен азаматтардың жеке құрамы туралы республикалық деректер орталығына алдын ала сұрау салу арқылы жүзеге асырылады.

Бұрын сотталған және түзеумен байланысты емес негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған, сондай-ақ мемлекеттік қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, соттар мен әділет органдарынан теріс себептер бойынша босатылған адамдар ішкі істер органдарына қызметке қабылданбайды.

21-бапта адамның ішкі істер органдарының қызметінде болуына байланысты шектеулер белгіленген.

Осылайша, ішкі істер органдары қызметкерінің лауазымы депутаттық мандатпен, оқытушылық, ғылыми немесе өзге де шығармашылық қызметтен басқа ақы төленетін лауазымды атқарумен, кәсіпкерлік қызметті жүзеге асырумен, коммерциялық ұйымның басқару органына немесе байқаушы кеңесіне кіруге сәйкес келмейді.

Ішкі істер органдарының қызметкерлеріне ереуілдер ұйымдастыруға және оларға қатысуға тыйым салынады.

Ішкі істер органдарының қызметкерлері партияларға, кәсіподақтарға мүше болмауы, ешбір саяси партияны қолдамауы керек.

Ішкі істер органдары Ішкі істер министрі айқындайтын тәртіппен және жағдайларда уақытша болмаған қызметкердің кәсіптерін (лауазымдарын) біріктіруге немесе оның міндеттерін орындауға рұқсат берді.

2001 жылы Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің бұйрығымен «Қазақстан Республикасы Ішкі істер органдарының қатардағы және басшы құрамының қызмет өткеру туралы ережені қолдану тәртібі туралы нұсқаулық» бекітілді, онда өзіне тән сүзгі көзделді, яғни кандидатты «жедел есеп» бойынша тексеруді қарастырды, оның барысында, кандидаттың әйелінің (күйеуінің), олардың жақын туыстарының соттылығы туралы мәліметтерді, жасалған қылмыстың қоғамдық қауіптілігін, қарым-қатынас дәрежесін, алдағы қызмет сипатын, кандидатқа тигізетін кері әсерін, оның соттылығы бар туыстарына материалдық және өзге де тәуелділігін есепке ала отырып, сондай-ақ теріс сипаттағы өзге де мәліметтерді алған кезде кандидатты қызметке қабылдау мүмкіндігін шектейтін қорытынды жасалады.

Республикадағы прокуратура қызметінің құқықтық негізі - бұрын прокуратура органдарындағы қызметті басқаша реттейтін 1995 жылы 21

желтоқсанда қабылданған «Прокуратура туралы» Қазақстан Республикасының Заңы болып табылды.

2017 жылдың 30 маусымында «Прокуратура туралы» жаңа заң қабылданды, ол Қазақстан Республикасы прокуратура қызметінің құзіретін, ұйымдастырылуын және тәртібін анықтайтын 2022 жылы 5 қарашада «Прокуратура туралы» Конституциялық заңы енгізілгенге дейін қолданыста болды.

Конституциялық заңға сәйкес, Қазақстан Республикасының прокуратурасы мемлекет атынан заңмен белгіленген шектерде және тәртіппен азақстан Республикасының территориясында заңдылықты сақтауға жоғары қадағалауды жүзеге асырады, сотта мемлекет мүдделерін қорғайды және мемлекет атынан қылмыстық қудалауды жүзеге асырады.

Мемлекеттік өртке қарсы қызметтің қызметі Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 11 сәуірдегі «Азаматтық қорғау туралы» Заңымен реттеледі, онда қарастырылып отырған қызметке қабылдауға және жұмысқа қабылдауға тыйым салулар мен шектеулер жоқ.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің қызметі 2015 жылғы 18 қарашада қабылданған «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен реттеледі.

Экономикалық тергеу қызметі өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде «Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы» 2009 жылғы 28 тамыздағы Қазақстан Республикасының Заңына негізделеді, ол да қызметке кіру және орындау кезіндегі тыйым салулар мен шектеулерді анықтайтын ережелерді қамтиды.

Көріп отырғанымыздай, әртүрлі құқық қорғау органдарында қызметті өткеру әр түрлі заңдармен және ведомстволық заңға тәуелді актілермен реттеледі. Осыдан мемлекеттік қызметкерлердің құқықтық статусы регламенттеледі, (жұмысқа қабылдау, ауыстыру, арнайы, әскери және сыныптық шендерді беру, жаза қолдану) және т.б. жеңілдіктері мен басымдықтарында де айырмашылықтар болды, сәйкесінше осы органдардың зейнеткерлерінің алатын төлемдері де әртүрлі болды.

2011 жылғы 6 қаңтарда қабылданған «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы құқық қорғау органдарында қызмет өткерудің бірыңғай құқықтық стандарттары мен нормаларын белгіледі, құқық қорғау органдары қызметкерлерін қызметке (алу, ауыстыру, босату) және әлеуметтік қорғау тәртібін реттейді.

Заңда осы қызмет түрі үшін жалпы қабылданған қолбасшылық пен бағыну бірлігіне, қызметті ұйымдастыру бірлігіне, құқық қорғау қызметіне кіру кезінде міндетті кәсіби іріктеуге қатысты ережелер белгіленген.

Сонымен қатар, құқық қорғау органдары үшін атқаратын лауазымына сәйкес арнаулы атақтар мен сыныптық шендер берудің дәстүрлі институттары сақталып, олардың мемлекеттік мемлекеттік қызметтегі әскери атақтармен және сыныптық шендермен арақатынасы бойынша жүйелі тәсілдер шоғырландырылуда.

Қызметкердің құқықтары мен міндеттері, қызметтік тәртібіне қойылатын талаптар да айқындалған.

«Құқық қорғау қызметі туралы» Заңында көзделген ерекшеліктері бар Қазақстан Республикасының Конституциясы, Еңбек кодексі және «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң құқық қорғау органдарында қызмет өткерудің құқықтық негізі болып табылады.

Өздерінің қызметтік міндеттеріне байланысты құқық қорғау органдарының қызметкерлері басқа органдармен салыстырғанда өздерінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде мемлекеттік билік өкілі болып табылатын, соған сәйкес құқық қорғау қызметіне кіру шарттарында айрықша ерекшеліктері бар кеңірек өкілеттіктерге ие болды (Құқық қорғау қызметі туралы заңның 6,7-баптары).

Құқық қорғау органдары туралы бұл заң қабылданған кезден бастап, 50-ден астам өзгерістерге ұшырады.

Заңның 6-бабына сәйкес, Құқық қорғау органдарына қызметке жасы он сегізге толған, өзінің жеке, моральдық, іскерлік, кәсіби қасиеттері, денсаулығы мен дене бітімінің даму жағдайы, білім деңгейі жөнінен өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді атқаруға қабілетті Қазақстан Республикасының азаматтары ерікті негізде қабылданады.

Құқық қорғау қызметіне:

- заңмен белгіленген тәртіппен іс-әрекетке қабілетсіз немесе іс-әрекетке қабілеті шектеулі деп танылған;
- әскери-дәрігерлік комиссия қорытындысына сәйкес қызметтік өкілеттіктерін орындауға кедергі келтіретін ауруы барлар;
- медициналық немесе психофизиологиялық куәландырудан, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден өтпеген;
- қызметкер құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулерді және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;
- құқық қорғау қызметіне тұрар алдында бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;
- құқық қорғау қызметіне тұрғанға дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;
- қызметке тұрғанға дейін өзіне қатысты үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін соттың айыптау үкімі шығарылған немесе қызметке орналасқанға дейін үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің [35-бабы](#) бірінші бөлігі 3, 4, 9, 10 және 12-тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған;
- сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған;
- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін жұмыстан шығарылған;
- сотталғандығы бар немесе болған не қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабының бірінші

бөлігі 3, 4, 9, 10 және 12-тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған, сондай-ақ мемлекеттік, әскери қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан теріс себептер бойынша шығарылған, сондай-ақ судья өкілеттігін теріс себептер бойынша тоқтатқан адам қабылданбайды.

Жоғарыда көрсетілген мәліметтерді бермеу немесе бұрмалау құқық қорғау қызметіне қабылдаудан бас тартуға негіз болып табылады.

Құқық қорғау органдарына қабылдау азаматтар міндетті түрде арнайы тексеруден өткен жағдайда жүзеге асырылады.

Құқық қорғау органдарына қызметке қабылданған азаматтар қызметке жарамдылығын анықтау үшін ішкі істер органының тиісті бөлімшесінде медициналық-психофизиологиялық және полиграфологиялық тексеруден өтуге міндетті.

Құқық қорғау қызметіне түсетін азаматтарды тестілеу «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

Құқық қорғау органдарына қызметке қабылдау конкурстық негізде немесе құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында бастапқы кәсіптік даярлықтан өту арқылы жүзеге асырылады.

Құқық қорғау қызметіне іріктеу кандидаттың бәсекеге қабілеттілігі және оның кәсіби құзыреттіліктерге сәйкестік дәрежесі ескеріле отырып жүзеге асырылады.

Кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді анықтау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеу тәртібі мен әдістерін құқық қорғау органының басшысы бекітеді.

Конкурстық іріктеуден немесе бастапқы кәсіптік даярлықтан өтпеген азаматтарды жұмысқа қабылдаған лауазымды адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

Құқық қорғау органдарына жеке, кіші және орта басшы құрамдағы лауазымдарға қабылдау құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында бастапқы кәсіптік дайындықтан өту арқылы жүзеге асырылады.

Прокуратура, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет және экономикалық тергеу қызметіне қызметке кіретін адамдар үшін бастапқы кәсіптік даярлыққа іріктеу тәртібі және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік даярлықтан шеттету негіздері құқық қорғау органдары басшыларының бірлескен нормативтік құқықтық актісімен белгіленеді.

Ішкі істер органдарына түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу тәртібі және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шегерудің негіздері ішкі істер органдары басшысының нормативтік құқықтық актісінде айқындалады.

Мемлекеттік өртке қарсы қызметке түсетін адамдарды бастапқы кәсіптік даярлыққа іріктеу тәртібі және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік даярлықтан шығару негіздері мемлекеттік өртке қарсы қызмет басшысының нормативтік құқықтық актісінде айқындалады.

Сондай-ақ құқық қорғау органдарына қызметке конкурстық іріктеусіз мыналар қабылдануы мүмкін:

- құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқуды аяқтаған адамдар – оқуды аяқтағаннан кейін бір жыл ішінде;

- бұрын құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарда лауазымдарда қызмет еткен және құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарда кемінде үш жыл жұмыс өтілі бар адамдар;

- бұрын әскери қызметте болған және Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, Қазақстан Республикасының басқа да әскерлері мен әскери құрылымдарының мемлекеттік мекемелерінде әскери лауазымдарды атқарған, кемінде үш жыл әскери қызмет өтілі бар адамдар;

- теріс себептермен өз өкілеттігін тоқтатқандарды қоспағанда, Қазақстан Республикасы Парламентінің депутаттары, мемлекеттік саяси қызметшілер, өз өкілеттіктерін кемінде алты ай орындаған және тоқтатқан судьялар.

Қызметкердің құқық қорғау қызметін өткеру кезеңінде бос лауазымды атқаруы, егер ол тиісті бос лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келсе, оның келісімімен ауыстыру арқылы конкурстан тыс негізде немесе конкурстық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

Құқық қорғау органының кадр қызметі қызметке кандидаттардың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін көрсететін ведомстволық деректер банкін жүргізеді.

Қаралған құжаттар негізінде Республиканың тәуелсіздігі жарияланған сәттен бастап бүгінгі күнге дейінгі мемлекеттік қызметшілердің қызметін реттейтін заңнамаға тарихи шолу жасау оның мемлекеттілікті қалыптастырудағы және заңдылық пен тәртіпті нығайтудағы демократиялық үдерістерді дамытудағы орасан зор рөлін көрсетеді. Бұл процестің маңызды элементтерінің бірі – адами капитал, яғни мемлекеттік қызметшілер.

Жоғарыда атап өтілгендей, мемлекеттік қызметке, оның ішінде құқық қорғау органдарына кандидаттарды іріктеу мемлекеттік қызметшілердің кәсіби корпусын қалыптастыру мақсатында кадрлық құралдарды жетілдіруге бағытталған бірқатар өзгерістерге ұшырады.

Атап айтқанда, бір кезеңде заңнамалық деңгейде кандидаттарды арнайы тексеру міндетті болды, оның мақсаты өзіне ымыраға келген немесе мемлекеттік қызметке қауіп төндіретін азаматтардың мемлекеттік қызметте қалуына жол бермеу болды. Алайда, арнайы тексеру кезінде бағалауды үміткердің тікелей өзіне жүргізеді, өз кезегінде туыстарының өмірбаяны маңызды емес.

Біздің ойымызша, бұл өте қате қадам. Біз міндетті арнайы тексеруден өту қорытындысы бойынша жақын туыстарының соттылығы бар кандидатты қабылдау мүмкіндігін қарастыру қажет деп санаймыз.

Бұл жерде «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасы Заңында белгіленген тәртіп бойынша жақын туыстары ауыр және аса ауыр қылмыстар жасаған адамдар мұндай органдарға қызметке алынбайтынын (Заңның 7-бабының 2-бөлігінің 11-тармағы) атап өткім келеді.

Мұндай сүзгі заң деңгейінде құқық қорғау қызметіне сенімсіз тұлғалардың құқық қорғау органдарына енуіне жол бермеу мақсатында кандидат туралы ақпаратты жинауға заң тұрғысында мүмкіндік береді.

2. Мемлекеттік қызметке кіруге және болуға байланысты шектеулердің қазіргі жағдайы: нормативтік реттеу және практикада қолдану.

Бұл бөлімде Қазақстан Республикасына мемлекеттік қызметке кіру және оны өткеру кезіндегі шектеулердің практикалық және теориялық аспектілері талданады. Қабылданған шараларға қарамастан, мемлекеттік қызметке кіру және оны өткеру мәселелерін реттейтін қолданыстағы заңнама, бір жағынан, мемлекеттік органдарды үздік мамандармен қамтамасыз ету мүмкіндігін шектесе, екінші жағынан, белгіленген критерийлерге сәйкес келмейтін тұлғаларға мемлекеттік қызметке «рәпіс» жүргізуге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметке байланысты шектеулер мәселелерінде заңнамалық базаны одан әрі жетілдіру және құқық қолдану тәжірибесінің тиімділігін арттыру қажет деп есептейміз.

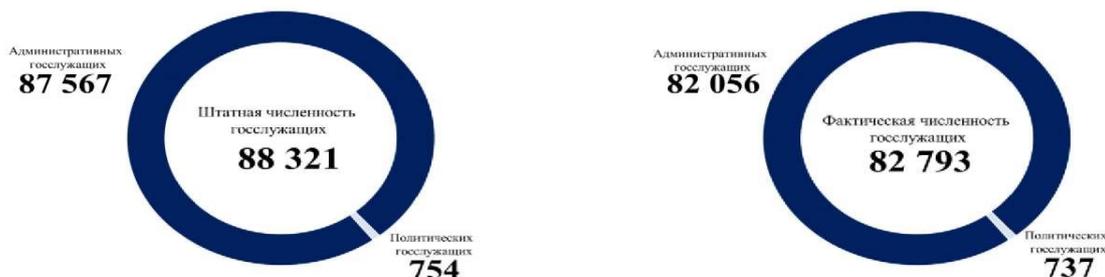
2.1 Мемлекеттік қызметке кіруге және болуға байланысты шектеулерді нормативтік реттеу және оны қолдану практикасы

Мемлекеттің табысты дамуы мемлекеттік органдар жүйесінің сәтті және тиімді құрылуына және мемлекеттік қызметшілердің жұмысын ұйымдастыруға байланысты екені белгілі.²⁸

Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-бабына сәйкес Республика азаматтарының мемлекеттік қызметке қол жеткізуге тең құқығы бар.

Мемлекеттік қызметші лауазымына кандидатқа қойылатын талаптар тек қызметтік міндеттерінің сипатымен айқындалады және заңмен белгіленеді.

2022 жылғы 1 қаңтардағы жай-күйі бойынша мемлекеттік қызметшілердің шпаттық саны - 88 321 бірлікті құрады. Нақты бары – 82193 адам.²⁹



²⁸ Крутских, Д.А. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой: морально-этическое поведение государственного гражданского служащего. Вопросы российской юстиции / Д.А.Крутских – 2021.-№11.-561 с. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/ogranicheniya-i-zaprety-svyazannye-s-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhboy-moralno-eticheskoe-povedenie-gosudarstvenno> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁹ Национальный доклад о состоянии государственной службы 2021 год [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/307381?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

2023 жылғы 1 қаңтардағы жай-күйі бойынша мемлекеттік қызметшілердің штаттық саны - 90 053 бірлікті құрады. Нақты бары - 83 963 адам.³⁰



2024 жылғы 1 қаңтардағы жай-күйі бойынша мемлекеттік қызметшілердің штаттық саны - 90 583 бірлікті құрады. Нақты бары - 83 009 адам.³¹



1-сурет. Штаттық қызметшілердің соңғы үш жылдағы саны

Осы жылдар ішінде 1-суретте көрініп тұрғандай, мемлекеттік аппараттың тұрақты өсуі байқалады..

Осылайша, 2022 жылы жаңа әкімшілік-аумақтық бірліктерді құру, Білім және ғылым министрлігін қайта құру, өңірлерде Адам құқықтары жөніндегі ұлттық орталықтың өкілдіктерін ашу, сондай-ақ Сыртқы істер министрлігінің штат санының ұлғаюы нәтижесінде 2021 жылмен салыстырғанда мемлекеттік қызметкерлер саны 1732 бірлікке өсті.

2023 жылы 2022 жылмен салыстырғанда жекелеген мемлекеттік органдар санының өзгеруі мемлекеттік қызметшілердің тағы да 530 бірлікке өсуіне әкелді.

Мемлекеттік аппараттың ұдайы өсуі аясында мемлекеттік қызметшілерге қатысты тыйымдар мен шектеулер ерекше өзектілікке ие болды, өйткені қабылдау мен қызметке қатысты заңмен реттелмеген мәселелердің болуы жағымсыз көріністерге, соның ішінде Қазақстанның әлемдік қауымдастық алдындағы имиджіне әсер ететін сыбайлас жемқорлыққа мүмкіндік ашады.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ, «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV, «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздік

³⁰ Национальный доклад о состоянии государственной службы 2022 год [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94_original.1120840.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³¹ Национальный доклад о состоянии государственной службы 2023 год [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

органдары туралы» 1995 жылғы 21 желтоқсандағы № 2710 ҚРЗ, «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV, «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы» 2014 жылғы 23 сәуірдегі № 199-V ҚРЗ, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ, «Қазақстан Республикасының судьялары және сот жүйесі туралы» 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132 ҚРЗ, «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңдарымен және басқа да тыйымдар мен шектеулер қызметкерлерге олардың шегінен тыс шығуға тыйым салынатын қызметке қатысты бірқатар ережелерде қамтылған.

Бүгінгі күннің шындығында мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін жүзеге асырудағы кәсіби қызметтің тиімділігі көбінесе шектеулер мен тыйымдарды дұрыс нормативтік бекіту қажеттілігіне байланысты. Олардың мақсаты – мемлекеттік қызметшілердің жұмысын қамтамасыз ету, олардың тәуелсіздігі үшін жағдай жасауға көмектесу, мүмкін болатын теріс әрекеттердің, жанжалды жағдайлардың және имиджінің жоғалуының алдын алу.

Мемлекеттік қызметте жүрген азаматтарға қатысты шектеулер – конституциялық танылған құндылықтарды қорғауға бағытталған тыйым салуларда, талаптарда, міндеттерде, жауапкершіліктерде көрсетілген құқықтар мен бостандықтарды жүзеге асырудың заңмен белгіленген шектері, олардың мақсаты жеке адамның, қоғам мен мемлекеттің мүдделері арасындағы қажетті тепе-теңдікті қамтамасыз ету болып табылады.

Бұл Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабының 1-бөлігіне сәйкес, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығы қорғау мақсатында тек заңдармен және қажетті көлемде ғана шектелуі мүмкін екенін белгілейді.

Құқықтық шектеудің заңмен белгіленген мақсаттарына келсек, тарихтан белгілі, тіпті 1789 жылы Францияда қабылданған Адам және азамат құқықтарының Декларациясында «басқа адамға зиян келтірмейтін барлық нәрсені жасауға рұқсат етушілік - бұл бостандық»³² деп көрсетілді.

Мемлекеттік қызметке байланысты қолданыстағы шектеулер мен тыйымдар заңды сипатқа ие, яғни олар негізделген және конституциялық құрылысты, азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін қажет.

Осылайша, әрбір адам өзінің табиғи құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыра отырып, қоғамның басқа мүшелерінің ұқсас құқықтар мен бостандықтарды пайдалану мүмкіндігін қамтамасыз ететін шамада шектеледі.

Қолданыстағы шектеулер мемлекеттік билік органдарына ғана емес, сонымен қатар, мемлекеттік қызметте жүрген және Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 8-бабына сәйкес мемлекеттік қызметші болып табылатын азаматтарға да олардың қызметін оңтайландыру, мемлекеттік аппараттың функционалдық тиімділігін арттыру, мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін арттыру, Қазақстанның мемлекеттік қызметінің жаңа аспектілері мен

³² Французская Республика. Конституция и Законодательные акты. // — М.: Прогресс, 1989. [Сборник : Пер. с фр. / Сост. В. В. Маклаков, В. Л. Энтин]; Под ред. и со вступ. ст. В. А. Туманова. - М. : Прогресс, 1989. - 445.[1] [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: [https://koha.lib.tsu.ru/cgi-bin/koha/opac-\(өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.\)_detail.pl?biblionumber=100224&shelfbrowse_itemnumber=208501](https://koha.lib.tsu.ru/cgi-bin/koha/opac-(өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)_detail.pl?biblionumber=100224&shelfbrowse_itemnumber=208501) (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

мәселелерін зерттеу мақсатында ықпал етудің құқықтық құралдары мен әдістерінің белгілі бір жүйесін білдіреді.

Яғни, мемлекеттік қызметшілердің құқықтары мен бостандықтарын құқықтық шектеу осы азаматтардың заңда белгіленген шектерде заңсыз мінез-құлқын тежейтін және билік қатынастары субъектілерінің де, мемлекеттің де және жалпы қоғамның да мүдделерін қанағаттандыру үшін оңтайлы жағдай жасайтын құқықтық құралдар болып табылады.

Мемлекеттік қызметке байланысты қолданыстағы шектеулер мен тыйымдар заңды сипатқа ие, яғни олар конституциялық құрылысты, азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін негізделген және қажет. Қолданыстағы шектеу шараларын сақтамағаны үшін қолданыстағы заңнама қылмыстық, әкімшілік, азаматтық және тәртіптік жауапкершіліктерді белгілейді.

Зерттеу барысында мемлекеттік қызметшілердің құқықтық шектеулері мен тыйымдары екі түрге бөлінді:

- құқықтық шектеулер;
- этикалық мазмұндағы шектеулер.

Өз кезегінде, құқықтық шектеулерді екі санатқа бөлуге болады:

- мемлекеттік қызметке қабылдауға байланысты тыйымдар мен шектеулер;
- мемлекеттік қызметті өткеруге байланысты тыйымдар мен шектеулер.

Бірінші санат – мемлекеттік қызметке қабылдауға тыйым салулар мен шектеулер («Қазақстан Республикасындағы Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы):

Кәсіби және адал мемлекеттік аппаратты қалыптастыруға бағытталған осы талаптар өз функцияларын тиімді орындауға қабілетті, уәкілетті мемлекеттік органға қажетті білім мен дағдылары бар мамандардың құрамына кіреді, оған ықпал етеді:

- қызметтік міндеттердің біліксіз орындалу қаупін азайту;
- мемлекеттік аппараттың кәсіби деңгейін арттыру;
- кандидаттарды іріктеудегі объективтілікті қамтамасыз ету.

1) Демек, денсаулығына байланысты өз міндеттерін орындай алмайтын адам бұл қызмет жоғары сапалы, төзімділік және стресстік жағдайларда шешімдер қабылдау қажеттілігіне байланысты мемлекеттік қызметке қабылдана алмайды, («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы «Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 1-тармағы»).

Бұл әсіресе жоғары физикалық және психологиялық стресспен байланысты лауазымдарға қатысты, онда жұмыстың тиімділігі азаматтардың қауіпсіздігіне тікелей әсер етеді және мемлекеттік органдардың жұмысының тұрақтылығына тікелей әсер етеді.

2) Міндетті медициналық тексеруден өту және тиісті денсаулық жағдайын растау бізге үміткердің қажетті теориялық білімі бар, бірақ сонымен бірге жауапкершілік жағдайында тиімділіктің жоғары деңгейіне қолдау көрсете алатындығына кепілдік береді.

3) білім берудің жоғары деңгейінің талабы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі мен құзыреттілігін қамтамасыз етуде негізгі рөл атқарады.

Заңнама кандидаттардан тек орта емес, сонымен қатар мамандандырылған жоғары білімі болуын талап етеді.

Бұл тәсіл теориялық дайындық деңгейіне және қызметтік міндеттерді сәтті орындау үшін практикалық дағдыларға кепілдік береді.

4) Заңға сәйкес, тек зейнет жасына жетпеген азаматтар мемлекеттік қызметке қабылданады.

Бұл талап мемлекеттік қызметшілердің ұзақ мерзімді жұмысын қамтамасыз ету және кадр саясатын оңтайландыруда шешуші рөл атқарады.

Сонымен қатар, зейнеткерлік жасқа жетпеген мамандар қосымша білім беру және кәсіби қайта даярлау үшін көп мүмкіндіктерге ие, бұл кадрларды үнемі жетілдіруге ықпал етеді.

Мұндай шара ұлттық заңнаманың нормаларына да, мемлекеттік қызмет саласындағы халықаралық стандарттарға да сәйкес келеді.

5) Айта кету керек, мемлекеттік қызметке кіретін азаматтар уәкілетті органда тестілеуден өтеді.

Бұл міндет құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқитын және бастапқы кәсіптік даярлықтан өтетін, сондай-ақ «Құқық қорғау органдары туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 7-бабының 3-тармағының және 7-1 бабының 1-тармағында, 6-бабының 8-тармағында көрсетілген азаматтарға қатыссыз болып табылады (Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы) Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 2-тармақ).

Тестілеу процесі қызметкерлердің кәсіби және стресске төзімді құрамын жасақтауға бағытталған кадр саясатының маңызды элементі болып табылады.

Мысалы, АҚШ пен Канадада мемлекеттік қызметке үміткерлер агрессия, сыбайлас жемқорлық және эмоционалды тұрақсыздыққа бейімділікті көрсететін психологиялық тестілеуден, сонымен қатар жалғандық детекторынан және есірткі сынақтарынан өтеді (MMPI-2)^{33 34}.

6) Сонымен бірге, мемлекеттік қызметке кандидат, егер Қазақстан Республикасының тиісті мемлекеттік лауазымдарға қатысты заңнамасы өзгеше талаптарда белгіленбесе, он сегіз жастан кіші болмауы керек. («Қазақстан Республикасындағы Мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 16-бабының 3-тармағының 1-тармақшасы).

Бұл шектеу азаматтарға құқықтық және әлеуметтік жетілуге қол жеткізу қажеттілігімен байланысты.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызмет белгілі бір білім деңгейін талап етеді, ол халықаралық тәжірибеге сәйкес, орта білім алуды аяқтағанға дейін оған кіру мүмкіндігін жоққа шығарады.

7) Сондай-ақ, сот мүмкіндігі шектеулі немесе қабілеті шектеулі деп таныған тұлға мемлекеттік қызметті өткеруге жіберілмейді («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 2-тармаққа»).

³³ Police Officer Selection: A Handbook for Law Enforcement Administrators NCJRS/Virtual Library/[Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/police-officer-selection-handbook-law-enforcement-administrators>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³⁴ A critical review of psychological instruments used in police officer selection// November 2013 Policing An International Journal 36(4) DOI:10.1108/PIPSM-11-2012-0104/[Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.researchgate.net/publication/263300914_A_critical_review_of_psychological_instruments_used_in_police_officer_selection. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 26-бабына сәйкес, ақыл-ой бұзылыстары жағдайында қабілеті шектеулілік белгіленеді, өйткені адам өз іс-әрекеттерінің мәнін түсінбейді немесе оларды басқара алмайды.

Осыған байланысты сот мүмкіндігі шектеулі деп таныған азаматтарды олардың қызметтік міндеттерін толық орындай алмауына байланысты қабылдауға тыйым салынады.

8) Бұл ретте сот белгілі бір мерзімге мемлекеттік лауазымдарды атқару құқығынан айырған адамдар мемлекеттік қызметке жіберіледі («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» ҚРЗ 16-бабының 3-тармағының 3-тармақшасы).

Мемлекеттік қызмет жоғары жауапкершілікті және заң нормаларын сақтауды талап ететіндіктен, сот лауазымдарды атқару құқығынан айырған, жосықсыз деп танылған немесе заңды бұзған адамға мемлекеттік өкілеттіктер берілмейді.

Ұлыбританияда жергілікті билік органдарында жекелеген лауазымдарды игеру шектеулері белгіленді.

Жергілікті үкіметтің (Disqualification Act) актісіне сәйкес, сыбайлас жемқорлық қылмыстары, сот төрелігі, әділеттілікке қарсы қылмыстар, ауыр қылмыстық құқық бұзушылықтар, сондай-ақ терроризмге қатысты қылмыстар бойынша сотталғандар мұндай лауазымдарды атқара алмайды.³⁵

9) Денсаулық жағдайына қойылатын талаптар тиісті мемлекеттік лауазымдарды атқару үшін қойылатын арнайы біліктілік талаптарында белгіленгендіктен ресми өкілеттіктерді жүзеге асыруға кедергі келтіретін ауруы бар адамдар мемлекеттік қызметке жіберілмейді (Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 4-тармағының 4-тармағының 4-бабы»).

Бірінші жағдайда, мемлекеттік қызметкерлердің денсаулық жағдайы мемлекеттік қызметшілердің өз міндеттерін тиімді орындау мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Көптеген елдерде, соның ішінде Америка Құрама Штаттары, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерге қойылатын талаптар бар, онда құқық қорғау органдарының қызметкерлері федералды жұмыспен қамтудың медициналық стандарттары бойынша міндетті медициналық тексеруден өтеді³⁶.

10) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан адамдарды мемлекеттік қызметке қабылдаудан бас тартылады («Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 3-тармағының 5-тармақ).

Бұл шектеу мемлекеттік қызметшінің мәртебесін және оған негізделген уәкілетті тұлғаға жеке, топтық және басқа да қызметтен тыс мүдделерге әкеп соқтыратын әрекеттердің алдын алу мақсатында беріледі.

11) Мемлекеттік қызметке кандидат мемлекеттік қызметке кірер алдында екі жыл ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, сондай-ақ мемлекеттік қызметке кірер алдында бір жыл ішінде

³⁵ Local Government Disqualification Act Private Members' Bill//Originated in the House of Commons, Session 2021 -2022//[Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://bills.parliament.uk/bills/2911> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³⁶ Employment Medical Standards // U.S. Department of the Interior. // [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі <https://www.doi.gov/pmb/osh/medical-standards>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе қызметтік әдепті сақтамағаны үшін қызметтен шығарылмаған болуы тиіс (Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 6-т.), сондай-ақ мемлекеттік қызметке кірер алдындағы үш жыл ішінде мемлекеттік саяси қызметтен сенімнен айырылуына байланысты босатылмаған болуы тиіс (Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 6-1-тармақшасы).

Мемлекеттік қызметтің беделін түсіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны және шектеулерді сақтамағаны үшін жұмыстан босатылған адамдардың мемлекеттік қызметке кіруіне мерзімсіз тыйым салу, мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқару мүдделеріне қарсы жауапкершілік шараларынан туындайтын құқықтық шектеулермен мөлшерлес емес болғандықтан Заңның 16-бабының 3-тармағының 6-тармақшасы Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 06.03.2023 жылғы № 4 нормативтік қаулысымен Конституцияға сәйкес келтірілді.

Сонымен қатар, сенімнен айырылуына байланысты мемлекеттік саяси қызметтен босатылған адамдарды қызметке қабылдау мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтіреді.

12) Сондай-ақ, өтініш беруші активтер мен міндеттемелер туралы декларацияны ұсынбаған адамды жұмысқа қабылдағаны үшін мемлекеттік қызметші ретінде алғаш рет әкімшілік жауаптылыққа тартылған жағдайды қоспағанда, мемлекеттік қызметке кірер алдындағы үш жыл ішінде әкімшілік сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жаза қолданылған адам болмауы тиіс («Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 7-тармақшасы).

Бұл шектеу, басқа жағдайлардағыдай, сыбайлас жемқорлыққа қатысты әкімшілік құқық бұзушылыққа тартылған адамдарды алған уақыт кезеңін белгілейді.

Ол сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзімділік қағидатын көрсетеді және мемлекеттік аппаратты ықтимал жосықсыз кандидаттардан қорғау тетігі ретінде қызмет етеді.

Үш жылға тыйым салу сыбайлас жемқорлыққа қарсы теріс тәжірибесі бар тұлғалар үшін қосымша кедергі жасайды, бұл ашықтықты және халықтың мемлекеттік қызметке деген сенімін арттыруға көмектеседі.

Активтері туралы декларациясынсыз әкімшілік құқық бұзушылық жасағаны үшін бірінші рет тартылған мемлекеттік қызметкерлерді қоспағандағы жағдай бұл норманың иілгіштігін көрсетеді, өйткені мұндай құқық бұзушылық қасақана емес, тәжірибесіздіктің салдарынан болуы мүмкін.

Біз бұл шектеуге сыбайлас жемқорлыққа қарсы мемлекеттік саясаттағы маңызды құрал деп санаймыз. Бұл шектеулі фактор ретінде қызмет етеді және этикалық мемлекеттік аппараттардың қалыптасуына ықпал етеді.

13) Мемлекеттік қызметші болғысы келетін адам қабылдаудан үш жыл ішінде қылмыстық теріс қылық, бес жыл ішінде – онша ауыр емес қылмыс, сегіз жыл ішінде - орта ауырлықтағы қылмыс жасамауы керек («Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 9-тармақшасы); (Қазақстан Республикасы «Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 9-1-тармақшасы).

Бұл уақыттық шектеулер алдын-алу әсері мен сақтандыру мақсаттары үшін құрылған.

Бұл жүйенің тиімділігі халықаралық тәжірибеден расталады, онда мемлекеттік қызметтің жоғары стандарттарын сақтау үшін ұқсас шаралар қолданылады.

Сонымен, Германияда егер адам орташа ауырлықтағы қылмысы үшін сотталған болса, жазаны өтетеніне 5 жылдан астам уақыт өтсе, онда «Оңалту туралы» Заңның 46-тармағына сәйкес оның соттылығы алынып тасталуы мүмкін. Осыдан кейін адам заңнаманың өзге де талаптарын орындаған жағдайда мемлекеттік қызметке үміткер ретінде қатысы алуы мүмкін³⁷.

14) Егер ол заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған болса, өтініш беруші мемлекеттік қызметке қабылдана алмайды («Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 10-тармағы).

Заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған қылмыстық жазба адамның оңалту процесі жоқ екендігі болып табылады.

Бұл шектеуді қосу сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, ашықтықты қамтамасыз ету және мемлекеттік қызметшілердің жоғары моральдық деңгейін сақтау үшін маңызды қадам болып табылады.

Мәселен, Ұлыбританияның мемлекеттік қызметі туралы заңға сәйкес (Public Service Disqualification Act), соттылығы алынбаған адамдар мемлекеттік қызметке жіберілмейді. Бұл ереже тек ауыр қылмыстарға ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік органдарға деген сенімнің жоғары деңгейін сақтауға мүмкіндік беретін айтарлықтай жеңіл қылмыстарға да қатысты³⁸.

15) Сонымен қатар, ауыр немесе аса ауыр қылмыстар («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 3-тармағының 11-тармағы), сондай-ақ сыбайлас жемқорлық қылмыстар («Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабының 3-тармағының 8-тармақ) жасаған адамдарға мемлекеттік қызметші болуға тыйым салынады.

Бұл тыйымдардың заңдылығы Конституциялық соттың қарауының мәні болды (31.08.2023 жылғы № 26-НҚ КС НҚ.)³⁹ және Конституцияға сәйкес деп танылды (24.12.2024 жылғы № 57-НҚ КС НҚ).

Бұл ерекшеліктер күшті ұстамдылық тетігі болып табылады және мемлекеттің заңның елеулі бұзылуына қызмет көрсетеді.

16) Сонымен бірге, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 16-бабы 3-тармағының 1-бөлігінде көрсетілген ақпаратты ұсынбаған немесе әдейі бұрмалаған адамдарды мемлекеттік қызметке («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 4-тармағы) қабылдануына тыйым салынады.

³⁷ § 46 - Закон о федеральном центральном регистре (BZRG) // [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: buzer.de: https://www.buzer.de/46_BZRG.htm (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³⁸ House of Commons Disqualification Act 1975// Legislation.gov.uk: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/24>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

³⁹ «Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 31 тамыздағы № 26-НП Нормативтік шешімі» Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 23-бабының 2-тармағының 2015 жылғы 23-бабының 2-тармағының орындалуы туралы «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 2015 жылғы 23 қарашадағы 3-тармағының 8) тармақшасының 8) тармақшасы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zk/rus/docs/S2300000026>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Бұл шектеу сыбайлас жемқорлыққа және теріс мақсатта пайдалануға қарсы күресте ерекше маңызды ақпаратты жасыруға немесе бұрмалауға тырысатын адамдардың лауазымға қабылдануына жол бермейді.

17) Сондай-ақ, мемлекеттік қызметке кірген және кіретін адамдар және олардың жұбайлары Қазақстан Республикасының салық заңнамасында белгіленген тәртіппен активтер мен міндеттемелері туралы декларациясын және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен белгіленген тәртіппен және мерзімде мемлекеттік кірістер органдарына ұсынуы тиіс («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 7-тармағы).

Мемлекеттік қызметке кандидаттардың ғана емес, сонымен бірге оның жұбайының да декларация тапсыруы туралы талап сыбайлас жемқорлықтың алдын-алу, сондай-ақ этиканы және адалдықты нығайтуға негізделген.

Екінші санат - мемлекеттік қызметтің өткерудегі тыйымдар мен шектеулер («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бап):

1) Сонымен, мемлекеттік қызметтегі адам мүдделер қақтығысының алдын алу және шешімдегі тәуелсіздікті қамтамасыз ету үшін қажетті өкілдік органның депутаты бола алмайды («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1-тармағының 1-тармағы).

Қосарланған рөлдің болуы сайлаушылардың мүдделері мен мемлекеттің мүдделері бір-біріне қайшы келетін жағдайға әкелуі мүмкін.

Халықаралық тәжірибеде осыған ұқсас шектеулер бар Ұлыбританияда⁴⁰, ол қабылданған шешімдердің тәуелсіздігіне ықпал етеді және жеке мүдделерге қол жеткізу мүмкіндігін жояды.

Ғылыми зерттеулер көрсеткендей, өкілеттіктерді бөлу және лауазымдарды біріктіруге тыйым салу мемлекеттік қызметшілердің іс-әрекеттерін тиімді бақылауға және азаматтардың сенім деңгейін арттыруға ықпал етеді⁴¹.

2) Сонымен бірге, мемлекеттік қызметшіге педагогикалық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметтен басқа ақылы қызметпен айналысуға («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 1-тармағының 2-тармағы), кәсіпкерлік қызметпен айналысуға және коммерциялық ұйымды басқаруға қатысуға тыйым салынады («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1-тармағының 3-тармағы), сондай-ақ, мемлекеттік қызметті атқаруы кезінде коммерциялық ұйымның жарғылық капиталындағы үлестерін, акцияларын (акциясын) және пайдалану кіріс әкелетін өзге де мүліктерін, оның ішінде осы тұлғаға тиесілі жалдауға жататын мүліктерін сенімгерлік басқаруға беру міндеттері жүктеледі («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 2-тармағы).

Бұл талаптар мүдделер қақтығысының және сыбайлас жемқорлық схемаларының мүмкіндігін жоюға бағытталған.

⁴⁰ Statutory guidance The Civil Service code Updated 16 March 2015 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴¹ Амандыкова С.К., Амандыкова Л.К. «Некоторые вопросы воплощения принципа разделения властей в конституционном законодательстве Республики Казахстан» / Амандыкова С.К., Амандыкова Л.К. // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 9 (46) сентябрь. с. 1849–1855 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-voploscheniya-printsipa-razdeleniya-vlastey-v-konstitutsionnom-zakonodatelstve-respubliki-kazahstan>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Дамыған елдерде, соның ішінде Канадада⁴² және Францияда⁴³, мемлекеттік қызметшілерге кәсіпкерлік қызметке қатысуға тыйым салынады, бұл жеке коммерциялық мүдделерге әкімшілік ресурстарды пайдалану ықтималдығын азайтады.

Сонымен бірге, сенімгерлік басқару жеке мүдделер кәсіби шешімдерге әсер ете алатын жағдайларды болдырмайтын тетік жасайды.

Бірінші жағдайда, мемлекеттік қызметкерлер өз міндеттеріне толығымен назар аударуы керек, ал басқа ақылы қызметтің немесе акцияларға немесе акцияларға меншік құқығы жеке қаржылық мүдделер мемлекет мүдделеріне қайшы келетін жағдай жасай алады.

Кәсіби, педагогикалық және ғылыми қызмет бұған кірмейді, бұлар кәсіби өсу мен қызметтік міндеттердің орындалуын жақсартуға ықпал етеді.

Тек ғылыми, педагогикалық және шығармашылық қызметке бұл салалар мемлекеттік қызметшінің міндеттеріне қатысты мүдделер қақтығысын тудырмайтындығына байланысты рұқсат берілді.

Америка Құрама Штаттарында бұл қағиданы Hatch Act-те бекітілген⁴⁴, ал Германияда ұқсас шектеулер мемлекеттік қызмет туралы заңмен белгіленген (Beamtenstatusgesetz)⁴⁵.

Бұл аспектілер шығармашылық, ғылыми және педагогикалық қызметті мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік дамуын арттыруға қажетті құрамдас бөлік ретінде, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтады және жұмыс тиімділігін арттырады⁴⁶.

3) Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшіге олардың қызметіне кіретін немесе тікелей бағынатын немесе бақыланатын мемлекеттік органдарда үшінші тұлғалардың өкілі бола алмайды («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1 тармағының 4-тармағы), бұл этикамег, басқару тиімділігімен және сыбайлас жемқорлықтың алдын алуымен байланысты.

Бұл жағдайда мемлекеттік қызметкерлер өздерінің жеке мүдделері мемлекет немесе қоғам мүдделеріне қайшы келетін жағдайға тап болуы мүмкін.

Бұл шектеу мемлекеттік органдардың жұмысындағы тәуелсіздік пен бейтараптықты сақтауға көмектеседі.

Мұндай тыйым АҚШ-та қолданылуда, онда «revolving door» бұрынғы шенеуніктердің лоббилік ұйымдарда жұмыс істеу мүмкіндігін шектейді⁴⁷.

4) Келесі шектеу мемлекеттік қызметкерге олардың қызметтік міндетін, материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, сондай-ақ өзге де мемлекеттік меншікті және қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсаттарда пайдалануға тыйым салады («Қазақстан

⁴² Public Service Employment Act. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-33.01/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴³ Code général de la fonction publique. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000043759292/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴⁴ Hatch Act c. 1–18. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://osc.gov/Services/Pages/HatchAct.aspx> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴⁵ Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG) . c. 1–18. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/> . (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴⁶ Желнина Е.В. «Система непрерывного обучения персонала в государственной службе» / Желнина Е.В. // Государственно е управление. Электронный вестник Выпуск № 8. Октябрь 2006 г. с. 1–4 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nepreynvno-go-obucheniya-personala-v-gosudarstvennoy-sluzhbe> . (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴⁷ Ethics in Government Act [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: [https://www.oge.gov/Web/OGEnsf/0/D13BCBEB4F01ED67852585BA005BECBB/\\$FILE/DO-09-011.pdf](https://www.oge.gov/Web/OGEnsf/0/D13BCBEB4F01ED67852585BA005BECBB/$FILE/DO-09-011.pdf) . (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1 тармағының 5-тармағы»), бұл бірнеше маңызды аспектілерге негізделеді.

Мемлекеттік мүлік пен ресурстарды жеке мақсаттар үшін пайдалану адалдық пен жауапкершілік қағидаттарын бұзады және сыбайлас жемқорлық пен сыбайлас жемқорлық схемаларына, сондай-ақ құпия мәліметтердің ағып кетуіне және бюджет қаражаттарының орынсыз шығындауға әкелуі мүмкін.

Еуропалық Одақ елдерінде мұндай шектеулерді ішкі аудит органдары қатаң қадағалайды⁴⁸.

5) Мемлекеттік қызметші мемлекеттік органдардың қалыпты жұмыс істеуіне және қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтіретін іс-шараларға оның ішінде ереуілдерге қатыса алмайды, (Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1 тармағының 6-тармағы»), бұл бірнеше негізгі аспектілермен негізделеді.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің негізгі міндеті - азаматтардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға және қоғамдық тәртіпті қанағаттандыруға бағытталған қызметтік міндеттерді орындау.

Мемлекеттік органдардың қалыпты жұмысын бұзатын іс-шараларға қатысу осы міндеттерді орындауға, ал теріс салдарға әкелуі мүмкін.

Яғни, ереуілдер мен басқа да наразылық акцияларына қатысуға тыйым салу мемлекеттік мекемелердің үздіксіз жұмыс істеуін қамтамасыз ететін шара болып табылады.

Бұл қағида көптеген елдерде, соның ішінде ресми лауазымды тұлғалар бұқаралық акцияларға қатысуға шектеулер қойған Францияда бекітілген⁴⁹.

6) Мемлекеттік қызметшіге тағы бір тыйым - бұл азаматтар мен заңды тұлғаларды жеке мақсаттар үшін пайдалану («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1 тармағының 7-тармағы»), бұл тыйым әдеп, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және мемлекеттік мекемелерге деген сенімге қатысты.

Азаматтар мен заңды тұлғалардың қызметтерін жеке мақсаттар үшін пайдалану сыбайлас жемқорлық, парақорлық және әдепсіздік сезімдерін тудыруға әсер етуі мүмкін.

Германияда⁵⁰ және Швецияда⁵¹ мемлекеттік қызметшілердің этикалық мінез-құлқын реттейтін қатаң нормалар бар, олар сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендетеді және мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттырады.

7) Мемлекеттік қызметшінің келесі шектеулері - жақын туысы басқаратын лауазымға бағынатын қызметті иелену болып табылады (Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 8 тармағы»), бұл мүдделер қақтығысының алдын-алумен, ашықтықты және этикалық нормаларды сақтауды қамтамасыз етумен тікелей қатысты.

⁴⁸ «Руководства к стандартам внутреннего контроля в государственном секторе» с.11 /Международные стандарты высших органов аудита (ISSAI) выпускаются Международной организацией высших органов аудита (ИНТОСАИ). [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.eurosai.org/handle/404?exporturi=/export/sites/eurosai/content/documents/others/ISSAI/ISSAI-9100-RU.pdf>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁴⁹ Кодекс государственной службы (Code général de la fonction publique). [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01... (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵⁰ Закон о государственном служащем (Beamtenstatusgesetz) [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵¹ Законом о государственной службе (Lag om offentlig anställning). [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994-260-om-offentlig-anstallning_sfs-1994-260. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Мемлекеттік қызметші өзінің жақын туысына тікелей бағынатын қызметке ие болған кезде, жеке мүдделер кәсіби міндеттермен қиылысатын жағдай туындайды.

Бұл қызметкерді отбасының мүдделерін мемлекет пен қоғамның мүдделерінен жоғары қоятын этикалық емес шешімдерге әкелуі мүмкін.

Көптеген елдерде, соның ішінде Америка⁵² және Жапонияда⁵³ осыған ұқсас саясат қолданылады, бұл персоналды меритократиялық таңдауға ықпал етеді.

Сонымен бірге кандидаттарға және мемлекеттік қызметкерлерге қатысты тыйымдар және шектеулер құқықтық құралдар болып табылады және этикалық тұрғыдан да, құқық қолдану практикасы тұрғысынан да табанды айырмашылықтары бар қоғамдық қатынастарды реттеу үшін қолданылады.

Яғни, тыйым белгілі бір әрекетті немесе жұмысты жасауға тыйым салатын абсолютті, категориялық шектеу болып табылады, ал шектеулер тек осы әрекеттерді аяқтауға болатындығын немесе шарттарын белгілейді.

Яғни, тыйым салуға тыйым салу, қалаған іс-әрекет заңдылық пен тәртіптің негізгі қағидаттарымен, мемлекеттік саясатпен немесе моральды сақтау принциптерімен сәйкес келмейтін жағдайларда қолданылады.

Мемлекеттік қызметке қабылдану және өткеру кезіндегі тыйымдарға («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бап және 16 бап») келесілер:

- мемлекеттік қызметті саяси қызметпен біріктіру;
- педагогикалық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті қоспағанда, кәсіпкерлік және басқа да ақылы іс-шаралар:
- коммерциялық ұйымдарды басқаруға қатысу;
- азаматтар мен заңды тұлғалардың қызметтерін жеке мақсаттар үшін пайдалану;
- мемлекеттік органдардағы үшінші тұлғалардың мүдделерін білдіру;
- қызмет меншікті және ақпаратты жеке қажеттіліктер үшін пайдалану;
- мемлекеттік органдардың қалыпты жұмысына кедергі келтіруі мүмкін іс-шараларға, соның ішінде ереуілдерге қатысу;
- жақын туыстарының лауазымдарына тікелей бағынуға жол беретін лауазымды иелену;
- сыбайлас жемқорлық және қылмыстық құқық бұзушылықтар, ауыр қылмыстар, сондай-ақ жеке тұлғаға, отбасына және кәмелетке толмағандарға адамзаттың бейбіт өміріне және қауіпсіздігіне, халықтың қауіпсіздігіне, мемлекеттік қауіпсіздікке және қоғамдық тәртіпке, конституциялық құрылым мен мемлекеттің қауіпсіздігіне, халықтың денсаулығы мен мінез-құлқына мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқарудың мүдделеріне, басқару тәртібіне, сот төрелігіне және жазаларды орындау тәртібіне қарсы, сондай-ақ экономикалық қызмет саласында орташа ауырлықтағы қылмыстар жасау жатады.

⁵² Закон о непотизме (5 U.S.C. § 3110). [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/3110>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵³ Закон о государственной службе (National Public Service Act) [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3738>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Сонымен бірге, шектеулер, керісінше, адам қалаған әрекетті орындай алатын шарттарды ғана белгілейді.

Шектеулер уақытша, шартты немесе қатысты сипатқа ие болып, талаптарды сақтаған кезде кедергілерді жеңуге мүмкіндік бере алады.

Мемлекеттік қызметке қабылдану және өткеру кезіндегі шектеулерге («Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бап және 16 бап») **келесілер:**

- саяси лауазымдарды қоспағанда, (олардың шарттары белгіленген) жасқа қойылатын талаптар (он сегіз жастан кіші және зейнет жасына жеткен);
- жеке және кәсіби қасиеттерге қойылатын талаптар (тестілеу және жеке қасиеттерді бағалау);
- денсаулық жағдайына және құқықтық мәртебеге қойылатын талаптар;
- қолданыстағы заңдарда белгіленген шектеулер қабылдау талабы;
- коммерциялық ұйымдардағы акциялар мен үлестерді сенімгерлік басқаруға беру міндеттемесі;
- мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс сипаттағы тәртіптік теріс қылық жасағаны сенімді жойғаны және шектеулерді сақтамағаны үшін, сондай-ақ әкімшілік сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар, қылмыстық теріс қылық, онша ауыр емес және орташа ауырлықтағы қылмыстары үшін соттылығы өтелмеген немесе алынып тасталмаған адамдарды жұмысқа қабылдау;
- кандидаттың және ағымдағы қызметкерлердің және олардың жұбайларының табыстары туралы декларацияны ұсыну міндеттемесі (ашықтықты арттыру және сыбайлас жемқорлықтың алдын алу) жатады.

Біздің позициямызды растау үшін С.И. Ожеговтың түсіндірме сөздігіне жүгінейік, мұнда шектеу - «қандай да бір шеңбер ішіне, шекараға қою, кейбір шарттарды белгілеу, сонымен қатар қысқартып жасау» дегенді білдіреді, біреудің мүмкіндіктерін қамтуды азайту (біреудің құқықтары тұрғысында).

Ал «тыйым» дегенде біз шектеуді, бір нәрсеге тыйым салуды айтамыз⁵⁴.

М.Г. Маковецкая өз еңбегінде «қоғам тиісті мінез-құлықтың белгілі бір шектерін (шектеулерін) белгілейді, өйткені ол кез келген жеке тұлғаның қоғам мүдделеріне қайшы келетін әрекеттер жасауына кепілдік бермеуі тиіс және кепілдік бере алмайды...» деген қорытындыға келді⁵⁵.

И.Д. Ягофарова еркіндікті шектеу «...осындай мінез-құлыққа әртүрлі шектеулерді белгілеу немесе оған толық тыйым салу арқылы құқықтық мінез-құлық нұсқаларының санын азайту» деп санайды⁵⁶.

Яғни, «шектеу» ұғымының ғылыми анықтамасы оның қолданылатын контекстке байланысты әртүрлі болуы мүмкін. Жалпы мағынада **шектеу дегеніміз** - әрекет немесе құбылыс үшін шеңберді, шекараны немесе шарттарды белгілеу.

М.Р. Ишкаевтың айтуынша құқықтық тыйымдар – қоғамдық қатынастардың жоғары ұйымдастырылуын қамтамасыз етудің, құқықтық

⁵⁴ Ожегов С.И. Словарь русского языка – Москва, 1949. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://slovarozhegova.ru/>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵⁵ Маковецкая М.Г. Понятие правовых ограничений прав и свобод человека / М.Г. Маковецкая // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. -2012. - № 6 (1). с. 233–237 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pravovyh-ogranicheniy-prav-i-svobod-cheloveka>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵⁶ Ягофарова И.Д. Право как мера ограничения свободы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Екатеринбург, 2006- 32 с.

құндылықтарды топтастырудың, жеке адамның құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың қажетті құқықтық құралы...»⁵⁷.

А.В. Скоробогатов және Н.Н. Рыбушкин тыйым салу – құқықтық реттеудің тиімділігін қамтамасыз етуге арналған, құқықтық құндылықтарды біріктіретін, қоғамдық қатынастарды ұйымдастыруды қамтамасыз етудің қажетті құралы болып табылады деген қорытындыға келді⁵⁸.

Бұдан шығатыны, «тыйым салу» ұғымының ғылыми анықтамасын заңдылық пен құқықтық тәртіпті сақтау және қоғамдық қатынастарды ұйымдастыруды қамтамасыз ету үшін қажетті заңды жауапкершілік қаупі төнген субъектілердің заңсыз әрекеттерінің алдын алуға бағытталған мемлекеттік (әлеуметтік) ерікті тежеу құралы ретінде тұжырымдауға болады.

Көріп отырғаныңыздай, бұл ұғымдардың арасында айырмашылық бар, сондықтан «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында «шектеу» ұғымы - бұл қызметке қабілеттілік заңда белгіленген шектерде белгілі бір әрекеттерді орындау, ал «тыйым салу» - мемлекеттік қызметке байланысты белгіленген әрекеттерді жасауға немесе белгіленген ережелерді бұзуға толық тыйым салу екендігіне байланысты нақты ажыратылған.

Этикалық мазмұнның шектеулерін қарастырған кезде қызметкердің кәсіби қызметі мен тұлғасын моральдық бағалаудың негізгі нүктесі моральдық мінез-құлықты, кәсіби этика талаптарын түсінуді және орындауды қамтитын кәсібилік екенін ескеру қажет.

Бүгінгі таңда қоғамның трансформациясы жағдайында кәсіби этика адамның адамгершілік мәдениетін дамытудың теориялық негізіне айналууда. Адамзат мәдениеті тарихындағы моральдық мәселелердің маңыздылығына қоғамның қызығушылығы мен моральдық-этикалық мәселелердің мәнін қазіргі заманғы білім деңгейінде түсінуге ұмтылу өте қисынды болды.

Мемлекеттік қызмет саласы мемлекеттік қызметшілердің қызметтік этикасының белгілі бір ерекшеліктерін қалыптастырды.

Мемлекеттік қызметшінің моральдық нормалары мен жұмыс принциптері оның қызметтік этикасына көңіл бөлудің артуына әкелді.

Көріп отырғанымыздай, мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін орындауымен шартталған ерекше қоғамдық құқықтық мәртебесі мемлекеттік қызметшілерге талаптар мен міндеттер жүктейді.

Мұндай жағдайларда мемлекеттік қызметшілер белгіленген әдеп нормалары мен ережелерін сақтамайынша мемлекеттік қызметшілерге қойылатын шектеулер мен тыйымдар туралы мәселені қарау мүмкін емес.

⁵⁷ Ишкаев М.Р. К вопросу о соотношении правовых запретов и смежных правовых понятий / М.Р. Ишкаев // Власть. -2015. -т.23. -№9.-с.103-106 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sootnoshenii-pravovyh-zapretov-i-smezhnyh-pravovyh-ponyatiy>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁵⁸ Скоробогатов А.В. Запрет как онтологическая основа правовой реальности России / А.В. Скоробогатов, Н.Н. Рыбушкин // Актуальные проблемы экономики и права, 2016. - т. 10. - № 3. – с. 108-115. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/zapret-kak-ontologicheskaya-osnova-pravovoy-realnosti-rossii> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Мемлекеттік қызметшілер – мемлекеттің қоғам алдындағы бет-бейнесі мемлекеттік қызметшілердің іс-әрекеті, ең алдымен, халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімін нығайтуға бағытталуы тиіс⁵⁹.

Мемлекеттік қызметшінің мәртебесі соның ішінде, қызметтен тыс уақытта, қызметтік қатынастарда, сондай-ақ көпшілік алдында, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарында сөз сөйлеу кезінде де оларды жалпы мінез-құлық стандарттарын сақтауға міндеттейді.

Мемлекеттік қызметшінің қызметтік этикасы қызметкерді объективті, сыпайы және зейінді болуға, өтініш берушіні соңына дейін тыңдауға, нақтылайтын сұрақтарды дұрыс нысанда қоюға міндеттейді.

Қажет болса, жайбарақат қайталап, айтылғанның мағынасын түсіндіріп және тітіркендірмей нақтылайтын сұрақтар қою қажет.

2015 жылғы 29 желтоқсанда бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі халықтың мемлекеттік органдарға сенімін нығайтуға, мемлекеттік қызметте өзара қарым-қатынастың жоғары мәдениетін қалыптастыруға және мемлекеттік қызметшілердің әдепсіз мінез-құлық жағдайларын болдырмауға бағытталған.

«Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексінің»⁶⁰ 16-тармағына сәйкес мемлекеттік қызметшілер:

- республика халқының бірлігін және елдегі ұлтаралық келісімді нығайтуға үлес қосу;

- адал, әділ, қарапайым болуға, жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, азаматтармен және әріптестермен қарым-қатынаста сыпайылық пен дұрыстық танытуға;

- өз шешімдерінің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз ету; жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қозғайтын шешімдер қабылдаудың ашықтығын қамтамасыз ету;

- мемлекет мүдделеріне зиян келтіретін, мемлекеттік органдардың жұмыс істеуіне кедергі келтіретін немесе тиімділігін төмендететін әрекеттерге қарсы тұруға;

- өз іс-әрекетімен және мінез-құлқымен қоғам тарапынан сын тудырмау, сын үшін қудалауға жол бермеу, сындарлы сынды кемшіліктерді жою және қызметінді жақсарту үшін пайдалану;

- жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде мемлекеттік органдардың, ұйымдардың, мемлекеттік қызметшілердің және басқа да тұлғалардың қызметіне ықпал ету үшін қызметтік жағдайын пайдаланбау және т.б

Бұл ретте, Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдары, азаматтық қорғаныс органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің Әдеп кодексінде» бекітілген этикалық талаптар,

⁵⁹ Нсанбаев.О. Профессиональная этика в сфере государственной службы / О. Нсанбаев // Вестник КЭУ : экономика, философия, педагогика, юриспруденция. - 2019. - №1 (52) -с.86 [Электрондық ресурс] – Кол жеткізу режимі: [https://www.keu.kz/attachments/article/6446/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%E2%84%96%20\(52\)%202019.pdf](https://www.keu.kz/attachments/article/6446/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%E2%84%96%20(52)%202019.pdf) (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶⁰ Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі: Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген [Электрондық ресурс] – Кол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U150000153>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қазақстан Республикасы Судьяларының 21.11.16 жылғы VII съезінде⁶¹ қабылданған Судья әдеби кодексі және құқық қорғау органдары қызметкерлерінен, әскери қызметшілерден және судьялардан талап етілетін басқа да талаптар бір-бірімен толық сәйкес келеді және мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметі мен қызметтік тәртібінің сапасын этикалық бағалаудың негізгі критерийлері болып қызмет етеді.

«Қазақстан – 2050» Стратегиясында «Ең жоғары этика мен кәсібилік тиімді мемлекеттік аппарат құрудың негізгі критерийі болып табылады» делінген⁶².

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен тәртібі мәселелеріне үлкен мән беріліп отыр.

Мемлекеттік қызметші имиджінің тұтастығы жоғары кәсіби және жеке құзыреттіліктердің, адамгершілік қасиеттер мен этикалық мінез-құлықтың көрінуіне негізделген.

Мемлекеттік қызметте іскерлік этикет пен қызметтік мінез-құлық ережелері маңызды рөл атқарады, олар бәріне бірдей және әрбір мемлекеттік қызметші, дәрежесіне қарамастан, оларды білуге міндетті.

Оларды қатаң сақтау бизнеске байыпты көзқарасты, демек, жоғары кәсібилікті көрсетеді⁶³.

Іскерлік этикеттің жалпы қабылданған ережелеріне мыналар жатады: жұмыс уақытын тиімді және ұтымды пайдалану, киім үлгісін сақтау, қызметкерлер арасындағы еңбек қатынастары, іскерлік келіссөздер, әңгімелесушіге құрмет, телефон арқылы сөйлесу этикасы.

Іскерлік этикет ережелерін сақтау халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімінің деңгейін арттыруға көмектеседі.

Мемлекеттік қызметшілер қызмет көрсетудің ең жоғары стандарттарына сай болуға, кәсіби түрде қызмет көрсетуге және әрбір қызмет алушыға жеке көзқарасты қолдануға ұмтылуы керек⁶⁴.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабында «Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат құндылығы – адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары» деп, егеменді республиканың демократия және жалпы адамзаттық құндылықтар қағидаттарына адалдығын растайтыны атап көрсетілген.

Қазақстан Республикасы Конституциясының маңызды құқықтық нормасы адамның құқықтары мен бостандықтарын ең жоғары құндылық деп жариялау болса, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын тану, сақтау және қорғау мемлекеттің міндеті болып табылады.

Бұл барлық заң шығарушы, атқарушы және сот билігі органдары, сондай-ақ биліктің үш тармағына кірмейтін органдар елдегі заңдылық пен құқықтық

⁶¹ Кодекс судейской этики: принятом VII съездом судей Республики Казахстан 21.11.16 года ЗРК [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://sud.gov.kz/rus/content/kodeks-sudevskoy-etiki>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶² Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдау, Астана қ., 2014 жылғы 17 қаңтар «Қазақстан жолы-2050 бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-nazarbaeva-narodu-kazhstana-17-yanvarya-2014-g (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶³ Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г. В. Атаманчук // Изд-во РАГС, 2-е изд. – Москва. – 2008. – с. 109 [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_000971995/ (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶⁴ Еньшина И. Кодекс этики юриста : действенно и качественно. Правовая политика / И. Еньшина // Юридическая газета. - 2014. - № 75. - с. 1-4.

тәртіпті қамтамасыз ету шараларын қабылдауға, заңды бұзушылықтардан қорғауға, яғни барлық дерлік мемлекеттік органдары құқық қорғау қызметіне белгілі бір дәрежеде қатысуы тиіс.

Яғни, құқық қорғау қызметі – бұл арнайы уәкілетті органдар мен билік берілген тұлғалардың белгілі бір процессуалдық тәртіпте жүзеге асырылатын нақты мәжбүрлеу әрекеттері арқылы азаматтар мен қоғамның құқықтары мен бостандықтарын қорғауға, мемлекетте заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етуге бағытталған қызметі.

Құқық қорғау, арнаулы және сот органдарының қызметі Қазақстан Республикасының Конституциясымен, «Прокуратура туралы», «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Конституциялық заңдарымен, сондай-ақ «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы», «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы», «Азаматтық қорғау туралы», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарымен реттеледі.

Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 3-бабына сәйкес құқық қорғау органдарына - прокуратура органдары (бұдан әрі – ПР); - сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет (бұдан әрі – СЖҚІА); - экономикалық тергеу қызметі (бұдан әрі – ҚМА); - ішкі істер органдары (бұдан әрі – ІІМ); - мемлекеттік өртке қарсы қызмет органдары (бұдан әрі – ТЖМ) жатады.

Мемлекеттік қызметке кіруге қойылатын шектеулер тізбесімен салыстырғанда «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабында адамның құқық қорғау қызметіне кіруге болмайтын мән-жайлар тізбесі азырақ. Бұл құқық қорғау қызметі мемлекеттік қызметке қарағанда әлдеқайда тар, дәлірек айтсақ, соңғысының бір бөлігін ғана білдіретіндігімен түсіндіріледі.

Бұл баптың құқық қорғау қызметіне кіруге кедергі болатын өзіндік жеке негіздері бар.

Оларға мыналарды:

- медициналық немесе психофизиологиялық тексеру, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден өтпеген;

- қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулерді және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;

- құқық қорғау қызметіне кіргенге дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот тәртібімен әкімшілік жазаға тартылған;

- сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған;

- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін жұмыстан босатылғандарды жатқызуға болады.

Құқық қорғау органдары қызметкерлердің күйзеліске және сыбайлас жемқорлыққа қарсы тұруы тұрғысынан да, сондай-ақ құқық қолдану процесінде

объективтілік пен бейтараптылықты сақтау қабілеті бойынша да жеке ерекшеліктеріне талаптарды күшейтуді талап етеді.

Бұл құқық қорғау қызметінің ерекшеліктеріне байланысты, оның аясында қылмыстық құқық бұзушылық жасаған адамдарды қылмыстық қудалау, сондай-ақ құқық бұзушыларды әкімшілік жауапкершілікке тарту жүзеге асырылады.

Қызметкерлер өз қызметі барысында азаматтардың конституциялық құқықтары мен бостандықтарын елеулі шектейтін әкімшілік және қылмыстық-процестік мәжбүрлеу шараларын қолдана алады.

«Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңының 1-бабының 5-тармағына сәйкес арнаулы мемлекеттік органдарға мынадай органдар кіреді: - ұлттық қауіпсіздік; - сыртқы барлау саласындағы уәкілетті орган; - Қазақстан Республикасының мемлекеттік күзет қызметі.

Арнайы қызметке түсуге ниет білдірген адамдарға қойылатын шектеулер Қазақстан Республикасы «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңының 7-бабының 2-бөлігінде көрсетілген, олар Заңда қамтылған талаптарға сәйкес келеді.

Айырмашылықтар келесі тұлғаларды арнайы қызметке қабылдауға болмайтын ережелерде жатыр:

- арнайы тексеруден өтпеген және (немесе) өзі немесе ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынған балалары, толық және туған аға-інілері мен апа-сіңлілері, немерелері немесе жұбайы және оның (оның) ата-анасы, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілер мен апалар, немерелер туралы көрінеу жалған мәліметтер берген;

- немерелері немесе оның жұбайы немесе (оның) ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандар, асырап алған ата-аналары, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілері, немерелері ауыр қылмыстар және аса ауыр қылмыстар жасаған;

- әскери-дәрігерлік комиссиялардан психофизиологиялық немесе медициналық тексеруден немесе қызметке жарамдылығын анықтау үшін полиграфологиялық тексеруден өтпеген.

Бұл жерде Құқық қорғау қызметі туралы Қазақстан Республикасының Заңында қамтылған шектеулермен салыстырғанда, арнаулы мемлекеттік органдарға қызмет өткеру үшін өтініш білдірген адамның сипаттамаларына қойылатын талаптар біршама күшейтілген. Бұл аталған органдар орындайтын міндеттердің күрделілік деңгейінің артуына сәйкес келеді.

Судьялыққа кандидаттарға қойылатын шектеулер базалық нормативтік актілерде көзделген тізбемен іс жүзінде сәйкес келетін «Қазақстан Республикасының судьялары және сот жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық Заңының 29-бабының 2-бөлігінде көрсетілген.

Алайда, онда азаматтардың судьялық қызметке кіруіне кедергі болатын жекелеген негіздер бар.

Осылайша, аудандық соттың судьясы болып келесі:

- отыз жасқа толмаған;

- жоғары адамгершілік қасиеттері, мінсіз беделі және заңгерлік қызметте кемінде бес жыл жұмыс өтілі жоқ;

- біліктілік емтиханын тапсыра алмаған;
- негізгі жұмыс орнынан үзіліспен сотта ақылы тағылымдамадан өтпеген және тағылымдама нәтижелері бойынша соттың жалпы отырысының оң қорытындысын алмаған Қазақстан Республикасының азаматтары тағайындала алмайды;

Бұл ретте судья лауазымына үміткер тұлғаның ерекшеліктеріне қойылатын жастық және этикалық талаптардың ұлғаюы байқалады, бұл орындалатын міндеттерге жауапкершілік деңгейінің артуына сәйкес келеді.

Келісімшарт бойынша қызметке кіретін адамдарға қойылатын талаптар «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 38-бабының 2-бөлігі, ол судьяларға қойылатын негізгі құқықтық актінің талаптары сияқты негізгі талаптармен сәйкес келеді.

Бұл ретте келесі тұлғалар келісімшарт бойынша қызмет атқаруға жіберілмейді:

- тізбесін уәкілетті органның басшысы бекітетін лауазымдар бойынша психофизиологиялық немесе полиграфологиялық тексеруден немесе медициналық куәландырудан өтпеген;

- арнайы тексеруден өтпеген және (немесе) өзі немесе ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілері немесе жұбайы (зайыбы) және оның (оның) ата-анасы, балалары, асырап алушылары туралы көрінеу жалған мәліметтер берген; асырап алушылар), асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілер мен апалар;

- уәкілетті органның басшысы бекіткен дене шынықтыру даярлығы нормативтеріне сәйкес келмеген.

Жоғарыда аталғандар тиісті заңдарда көзделген құқық қорғау органдарына, арнаулы мемлекеттік органдарға кіруге, судья лауазымына тағайындалуға, әскери қызмет өткеру туралы келісім-шарт жасасуға байланысты шектеулердің негізгі нормативтік актіде - «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген шектеулерге толық сәйкес келетінін көрсетеді.

Қолданыстағы бөлінулер жоғарыда аталған мемлекеттік органдар қызметінің ерекшеліктеріне байланысты және негізгі талаптарға қайшы келмейді.

Жана заңнамалық актілерді қабылдаудың алдында оның құқықтық нормаларын негізгі заң – Қазақстан Республикасының Конституциясының нормаларына сәйкестендіруге бағытталған ұзақ та қажырлы жұмыс жүргізілетіні белгілі.

Дегенмен, біз конституциялық нормаларға сәйкес мемлекеттік қызметке кіру және өту кезінде енгізілген қазіргі шектеулерді қарастырамыз.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-бабының 3-бөлігіне сәйкес Қазақстан азаматтарының мемлекеттік қызметке қол жеткізуге тең құқығы бар. Кандидатқа қойылатын талаптар заңмен белгіленеді және лауазымдық міндеттерінің сипатымен айқындалады.

Мемлекеттік қызметке қол жеткізудің тең құқығы кез келген адамды тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне немесе кез

келген басқа мән-жайларға байланысты кемсітуге тыйым салатын басқа конституциялық нормамен толық сәйкес келеді.

Бұл ретте «немесе кез келген басқа мән-жайларға байланысты» деген сөзге түсініктеме беру қажет, өйткені жоғарыда аталған нормативтік-құқықтық кешенде көзделген мемлекеттік қызметке кіруге қатысты шектеулер осы анықтамаға жатады ма деген сұрақ туындайды.

Бұл шектеулер мемлекеттік қызметке қабылдауға үміткер тұлғаның ерекшеліктеріне қойылатын арнайы талаптармен шартталған «тең құқықтардың» ерекшелігін білдіретін сияқты. Мемлекеттік органдардың бірінің құрылымында белгілі бір лауазымның нақты функционалдық міндеттерін орындауға мүмкіндік беретін қабілет барлығында бірдей бола бермейтіні анық.

Осылайша, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 3-тармағының 6-тармақшасы мемлекеттік қызметке кірер алдында үш жыл ішінде мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған адамдар мемлекеттік қызметке қабылдана алмауы мүмкін. Бұл ретте мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан босатылған азаматтың мемлекеттік қызметке кіруіне жол берілмейді.

Бұл аталған тұлғаларды көрсетілген негізде кемсітуді білдірмейді. Бұл шектеу олардың қызметтік жұмысы процесінде заңдылықты сақтау, құқық бұзушылыққа төзбеушілік және этика сияқты мемлекеттік қызметтің қағидаттарын іске асыру үшін қажетті жеке қасиеттердің оларды қолдану кезінде болмауына байланысты.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 3-тармағы 4-тармақшасында көзделген негіз беделді түсіретін деп тануға болмайды және азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қол жеткізу құқығын бұзу болып табылмайды (денсаулығы ерекше жағдайларда медициналық мекеменің қорытындысы бойынша қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтіретін ауруы бар тиісті мемлекеттік лауазымдарға орналасуға қойылатын талаптар біліктілік талаптарында белгіленеді) .

Бұл жағдайда өтініш берушінің денсаулық жағдайы кедергі болып табылады. Бұл жағдайда физикалық және психикалық денсаулық ескеріледі. Мысалы, құқық қорғау органдарындағы қызмет оларға жоғары физикалық жүктемелерге төтеп беруге мүмкіндік беретін тамаша физикалық сипаттамаларды талап етеді, өйткені бұл саладағы жұмыс белгілі бір жағдайларда физикалық күштің тікелей қолданылуын қамтиды.

Құқық қорғау органдарында қызметке және келісімшарт бойынша әскери қызметке кіру үшін медициналық немесе психофизиологиялық сараптаманың, оның ішінде полиграфологиялық зерттеудің қанағаттанарлықсыз нәтижелеріне байланысты барлық үміткерлер мемлекеттік қызметке қол жеткізудің тең құқығын пайдалана алмайды («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 6-бабының 2-тармағының 2-1-тармағы.

Демек, мемлекеттік қызметке кіруге байланысты шектеулер беделді түсірудің көрінісі болып табылмайды және Қазақстан Республикасы

Конституциясының 33-бабының 3-бөлігінде қамтылған «кез келген басқа мән-жайлардың» ережелеріне жатпайды.

2022 жылғы 6 мамырда Қазақстан Республикасының Президенті Қ.Тоқаевтың бастамасымен Қазақстанда елді демократияландырудың маңызды кезеңіне айналған республикалық референдум өткені белгілі⁶⁵.

Нәтижесінде Қазақстан Республикасының Конституциясына бірқатар түзетулер енгізілді, олардың бірі - Қазақстандағы азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғауды қамтамасыз ету үшін қажет Қазақстан Республикасының Конституциялық Сотын құруға негіз болды.

Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты туралы» Конституциялық Заңының 1-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында Қазақстан Республикасы Конституциясының үстемдігін қамтамасыз етеді.

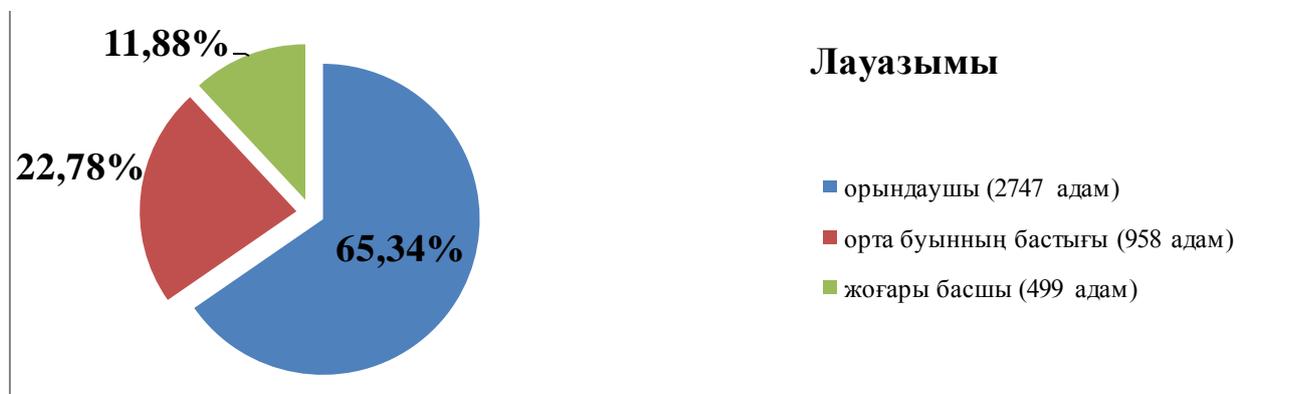
Осыған байланысты авторлар ұжымы Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігі туралы өтініштерді қарау тәжірибесін зерделеді.

Қазақстан Республикасының Президенті атап өткендей: «Бізге жаңа – кәсіби, тың көзқарастары мен бастамалары бар жаңа кадрлар өте қажет. Мемлекеттік қызмет жабық қастаға айналмауы керек. Сонымен қатар кәсіби және этикалық стандарттарды төмендетуге жол бермей, сабақтастық пен институционалдық жадты қамтамасыз ету маңызды».⁶⁶

Осы мәселенің маңыздылығын ескере отырып, авторлар ұжымы кандидаттардың да, қазіргі қызметкерлердің де құқықтарын сақтау мәселелерін зерттеді.

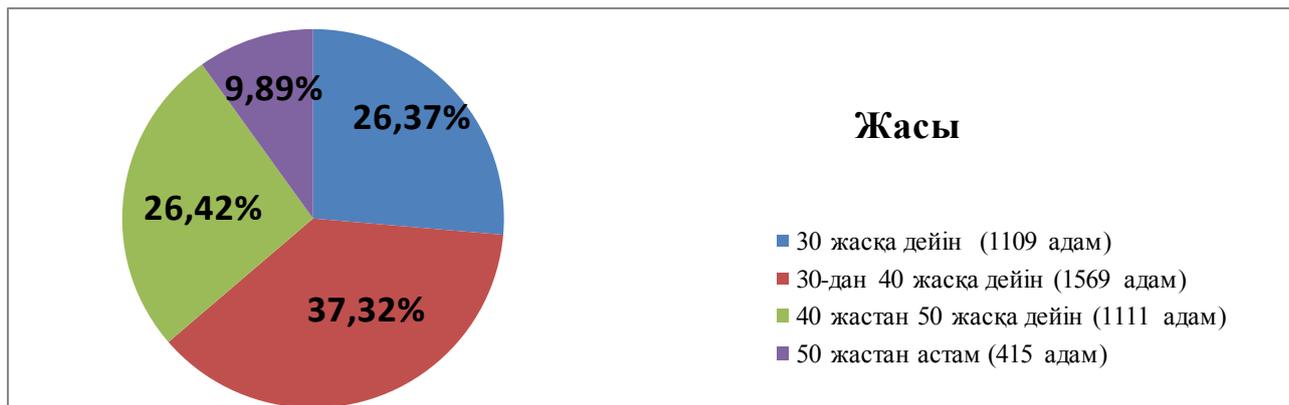
Тәжірибелі қызметкерлердің объективті пікірін қалыптастыру мақсатында 4608 респондентке (4204 құқық қорғау органының қызметкері және 404 мемлекеттік қызметші) сауалнама жүргізілді.

Құқық қорғау органдарының қызметкерлері:

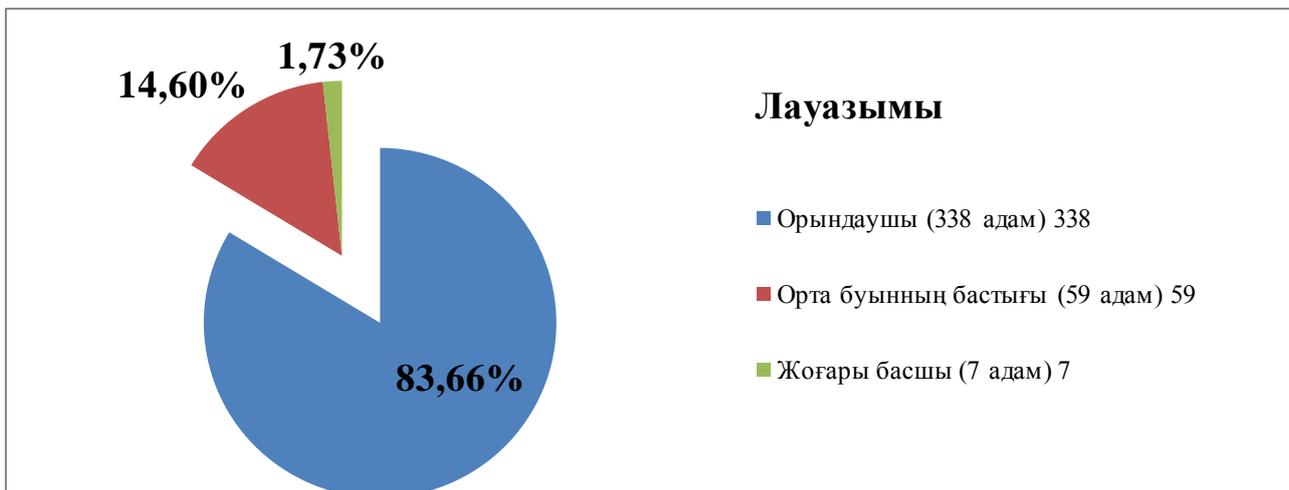


⁶⁵ Сулейменов А. «Референдум по Конституции – важный этап демократизации»: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://e-history.kz/ru/news/show/33608> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

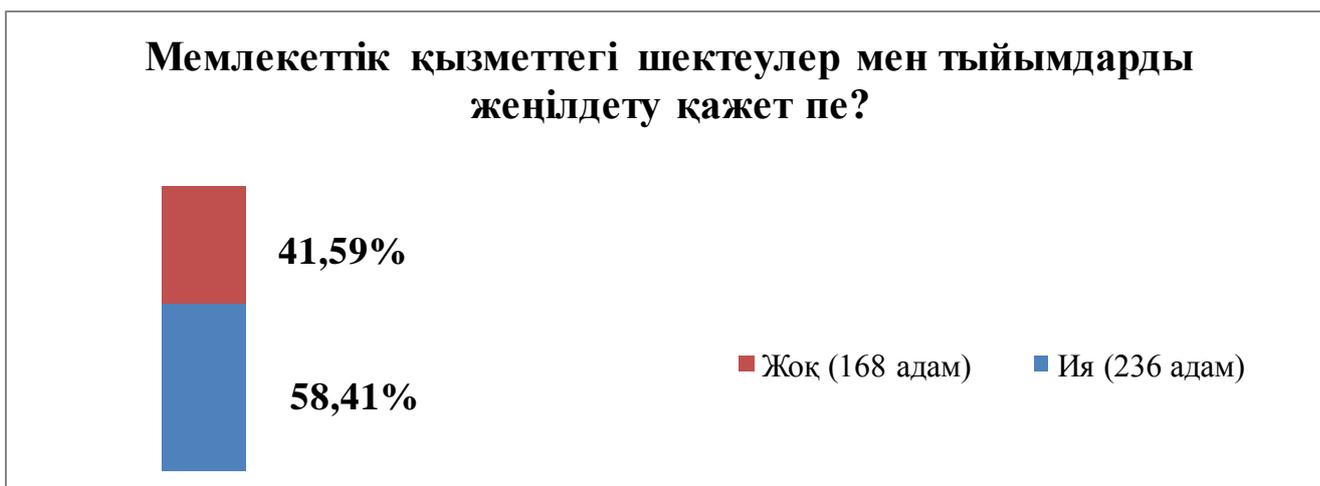
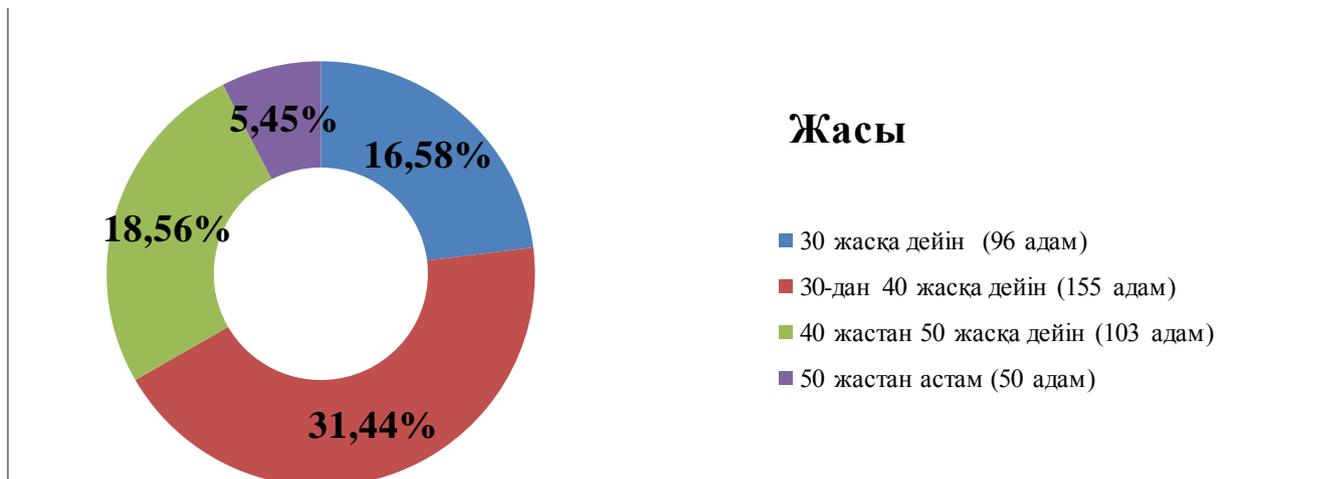
⁶⁶ Мемлекет басшысының Қазақстан халқының 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Қазақстан жаңа шындыққа: іс-шаралар уақыты» [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/K2000002020> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)



Мемлекеттік қызметкер:



Сауалнама барысында алынған ақпаратты талдау 4 608 адамның (билік органдары мен мемлекеттік қызметшілер) 2 769 адам немесе 60 пайызы қолданыстағы шектеулерді жеңілдетуге дауыс берсе, 2 937 адам немесе 64 пайызы қолданыстағы шектеулердің тиімділігін растады (2-сурет).



3-сурет. Респонденттерге шолу нәтижелері

Қазақстан Республикасының Конституциясының 33-бабына сәйкес, Қазақстан азаматтарының мемлекеттік қызметке қол жеткізуге тең құқығы бар, ал талаптар тек қызметтік міндеттерінің сипатымен анықталады және заңмен белгіленеді.

Осыған қарамастан, заң жүйесі азаматтардың мемлекеттік қызметке қол жеткізу құқығын жиі шектейді.

Осылайша, 2023/2024 жылдары Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты 49 нормативтік қаулы қабылдады, оның ішінде сот берген түсініктемелерден 11 акт – құқықтық нормалар (8/3) конституциялық емес және 14 акт – Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келеді деп танылды. (12/2).

Мемлекеттік қызмет саласындағы нормалардың (шектеулер мен тыйымдар) Қазақстан Республикасы Конституциясының талаптарына сәйкес келмеуіне қатысты келіп түскен 7 (2023 жыл) өтініштің 4-і немесе 36,3%-ы қанағаттандырылды, 3-іне немесе 14,2 %-ына түсініктеме берілді.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты өз қаулыларында шектеу шараларының негіздері мен шектері Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабының 1-тармағына сәйкес келуге тиіс екенін атап өтті.

Адам құқықтары мен бостандықтарына қатысты кез келген заңнамалық шектеулер адекватты, заңға негізделуі және әділдік, пропорционалдылық және пропорционалды талаптарына жауап беруі тиіс.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың нормаларын Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келмейді деп тану туралы 4 қаулы шығарды.

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының қаулыларының мазмұнын зерделеу беделге нұқсан келтіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан шығарылған азаматтардың мемлекеттік қызметке (әскери және құқық қорғау органдарына) кіруіне мерзімсіз тыйым салынғанын көрсетті. (КС 06.03.23 жылғы № 4 НҚ және 26.12.23 жылғы № 38-НҚ⁶⁷), қатарынан үш және одан да көп сағат дәлелді себепсіз қызметте болмағаны үшін әскери қызметтен босатылған (КС 31.08.23 жылғы №27-НҚ⁶⁸), сондай-ақ мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген тұлғалардың кәсіпкерлік қызметпен айналысу құқығын шектеуі (КС 13.06.23 ж. №19 НҚ⁶⁹) конституциялық емес деп танылды

1. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 16-бабы 3-тармағы 6 және 14-тармақшаларының оның

⁶⁷ «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 3-тармағының Қазақстан Республикасының Конституциясын Қазақстан Республикасының Конституциясын қарау туралы Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының нормативтік қаулысы: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶⁸ Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 37-тамыздағы № 27 НР «Қазақстан Республикасы Конституциясының» Конституциясының 2012 жылғы 16 ақпандағы «Әскери қызмет және әскери қызмет туралы» Заңының (әскери қызмет және әскери қызмет туралы) 2-тармағының және «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы 2-бабы 2-тармағының тармақшасы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁶⁹ «Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 26-бабының 4-тармағының 4-тармағының сақталуын ескеру туралы» Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының «Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 4-тармағының 4-тармағының 4-бабы» Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», Қазақстан Республикасы Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодекстің 154-бабы 05.07.2014» [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

ішінде соңғысына өзара қатысты Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 80-бабының 3-тармағы және 1-тармағының 13-тармақшасының беделін түсіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан шығарылған азаматтардың мемлекеттік қызметке кіруіне мерзімсіз тыйым салу бөлігінде (Соттың 06.03.23 жылғы № 4 және 26.12.23. №38-НҚ шешімдері).

Мәселен, 2019 жылғы 31 қазанда Шығыс Қазақстан облысы аудан әкімінің өкімімен мемлекеттік қызмет беделіне нұқсан келтіретін тәртіптік теріс қылықтарды жасағаны үшін («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 50-бабының 1-тармағы 5 және 11-тармақтары) аз. А. сол ауданның әкімінің орынбасары қызметінен босатылды.

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының шешімімен жоғарыда аталған аз. А-ға үш жылдан кейін ғана мемлекеттік қызметке қайта орналасуға мүмкіндік беретін тыйым Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-бабына қайшы келеді.

Осыған байланысты, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 16-бабы 3-бөлігінің 6-тармағы және «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Конституциялық Заңының 29-бабы 2-бөлігінің 2-тармағы өзгеруі мүмкін.

Немесе 2009 жылғы 30 қаңтар күні 2001 жылғы 30 қаңтардағы (ҚР ӘҚБтК-нің 2014 жылғы 5 шілдеде күші жойылды) ҚР ӘҚБтК 468-бабының 1-бөлігі, 469-бабы және 471-бабының 2-тармағында көзделген құқық бұзушылықты жасағаны үшін және қызметтік тергеу нәтижелері бойынша аз. Е. полиция қызметкерінің шеніне нұқсан келтіретін құқық бұзушылық жасағаны үшін ішкі істер органдарынан шығарылған.

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының шешімімен жоғарыда аталған аз. Е-ге үш жылдан кейін ғана мемлекеттік қызметке қайта орналасуға мүмкіндік беретін тыйым Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-бабы 4-тармағына қайшы келеді деп танылды.

Осыған байланысты «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 3-тармағының 14-тармағы Қазақстан Республикасының "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңының 80-бабының 3-тармағы және 1-тармағының 13-тармақшасының өзара қатыстылығын белгілеу бөлігінде өзгертуге жатады.

2. Қазақстан Республикасы «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 38-бабының 2-тармағы 11-тармақшасы және Қазақстан Республикасы «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 6-бабының 2-тармағының 9-тармақшасы «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 26-бабы 2-тармағының 8-тармағына сәйкес белгілеу бөлігінде қатарынан үш және одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз әскери қызметтен босатылған адамдардың әскери қызметке және құқық қорғау қызметіне кіруіне шектеусіз тыйым салу (31.08.23 №27-НҚ сот қаулысы).

Мәселен, аз.Б. 2013 жылы қатарынан үш және одан да көп сағат бойына дәлелді себепсіз қызметте болмағаны үшін әскери қызметтен босатылған.

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының қаулысымен қатарынан үш және одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз әскери қызметтен босатылған адамдардың әскери қызметке және құқық қорғау қызметіне кіруіне мерзімсіз тыйым салу аталған құқықтық шектеудің өлшемділігінің болмауына байланысты Қазақстан Республикасының Конституциясына қайшы келеді деп танылды.

Нәтижесінде «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 26-бабы 2-тармағының 8-тармақшасы әскери қызметшіні теріс себептер бойынша әскери қызметтен босатуға негіз ретінде алып тастауға жатады.

3. Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңының 13-бабы мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген тұлғалардың кәсіпкерлік қызмет бостандығы құқығын шектеу бөлігінде (Соттың 13.06.23 № 19-НҚ қаулысы).

Осылайша, кәсіпкерлікпен айналысуға тыйым салынған (Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 4-тармағы және 13-бабы) коммуналдық мемлекеттік мекеменің директоры болып табылатын аз. Б. автотұрақ ұйымдастыру үшін уақытша пайдалануға (6 жыл) берілген жер учаскесінде кәсіпкерлік қызметті жүзеге асырған.

07.10.22 жылы аз. Б-ны Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің 154-бабы бойынша бабы бойынша сот жауапкершілікке тартты. (заң оны жүзеге асыруға тыйым салатын тұлғаның кәсіпкерлік қызметпен айналысуы).

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының қаулысымен «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабы мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген тұлғалардың кәсіпкерлік қызмет еркіндігіне құқығын шектеуді белгілеу бөлігінде Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 4-тармағына және 39-бабының 1-тармағына сәйкес емес деп танылды.

Осыған байланысты «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 17-бабының 2-бөлігі, «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 19-бабының 2-бөлігі, «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 7-бабының 3-бөлігі, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабы, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 2-бөлігі өзгеруге жатады.

Жоғарыда аталған шешімдерді қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты заң шығарушы мемлекеттік қызметке кіруге тыйым салуды белгілеген кезде заң шығарушы мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқару мүдделеріне қарсы құқық бұзушылықтар үшін тәртіптік, әкімшілік және қылмыстық жауаптылық шараларынан туындайтын заңды шектеулердің тепе-теңдігін қамтамасыз етуге тиіс екендігін негізге алды.

Кәсіпкерлік қызмет бостандығы құқығын шектеуге келер болсақ, олар өз өкілеттіктерін жеке, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделер үшін пайдалануға жол бермеуге бағытталған қызметтік міндеттердің сипаты бойынша саралануға және айқындалуға тиіс.

Қолданыстағы заңнама нормаларын Конституциялық Сотпен түсіндіру екі нормативтік қаулыда берілген.

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының түсіндірмесі бойынша, судьяның өкілеттігін теріс себеп бойынша (жарамсыздығы) тоқтату оның мемлекеттік қызметке кіруіне тыйым салуға әкеп соқпайды (Соттың 23.07.2014 жылғы №22-НҚ)⁷⁰, ал сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған тұлғаларды квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа қабылдауды шектеу тек басқарушылық функцияларды орындаумен байланысты лауазымдарға үміткер адамдарға қолданылады (Соттың 08.31.2023 жылғы N 26-НҚ)⁷¹.

4. «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық Заңының 34-бабының 5-тармағы оған сәйкес судьяның өкілеттігін теріс себеппен тоқтату бойынша (кәсіби жарамсыздығына байланысты сәйкессіздік) босатылған адам үшін жоғарыда аталған заң шеңберінде ғана мемлекеттік қызметке кіру кезінде зардаптарға әкеп соғады (Соттың 2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-НҚ қаулысы).

Осылайша, аз. К-ның судья лауазымындағы өкілеттігі теріс уәждер деп танылған (Конституциялық заңның 34-бабының 5- тармағы) Сот төрелігінің сапасы жөніндегі комиссияның атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі туралы шешімі негізінде (Конституциялық заңның 34-бабының 1-тармағы 11-тармағы) тоқтатылды.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты жоғарыда аталған негіздер бойынша судья лауазымынан босатылған азаматтың басқа салаларда, оның ішінде мемлекеттік қызметте еңбек ету бостандығына конституциялық құқығын жүзеге асыра алатынын түсіндірді.

Осыған байланысты «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 3-тармағының 14-тармақшасы, Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 6-бабы 2-тармағының 9-тармақшасы, «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 9-бабының 2-тармағының 7-тармақшасы өзгертуге жатады.

5. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 26-бабының 2-тармағы 2-тармақшасы оған сәйкес сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамның квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасуын шектеу «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен осы ұйымдарда басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымдарға

⁷⁰ «Қазақстан Республикасы Конституциялық заңын қарау туралы» Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-ҰЭТ туралы «Қазақстан Республикасы Конституциялық заңының 5-бабының 5-тармағының және Қазақстан Республикасының судьяларының мәртебесі туралы» «Қазақстан Республикасы Судьяларының мәртебесі туралы» нормативтік қаулысы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/S2300000022>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁷¹ Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 31 тамыздағы № 26-КБ, «Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 2015 жылғы 23-бабы 2-тармағының 2015 жылғы 23-бабының 2-тармағының сақталуын және Қазақстан Республикасы Заңының 23-бабының 2-тармағының 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 8) тармақшасының 8) тармақшасы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: [.https://adilet.zan.kz/rus/docs/S2300000026](https://adilet.zan.kz/rus/docs/S2300000026). (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

үміткерлерге ғана қолданылатын құқықтық қатынаста болады. (Соттың 31.08.23 жылғы № 26-НҚ қаулысы).

Сонымен, аз. П және аз. Ш. пікірінше, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамдарды квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа қабылдауға (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 26-бабы 2-тармағы 2-тармақшасы) және сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған республика азаматтарының мемлекеттік қызметке кіруіне тыйым салу («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 3-тармағы 8-тармақшасы) азаматтардың еңбек бостандығына және мемлекеттік қызметке қол жеткізу сияқты конституциялық құқықтарын бұзады, сондай-ақ сот төрелігі қағидатына қайшы келеді, өйткені олар жауапкершілікті арттырып, жаңа міндеттер жүктейді немесе азаматтардың жағдайын нашарлатады, өйткені пробациялық бақылау мерзімінің өтуіне байланысты олардың соттылығы аяқталғаннан кейін енгізілгеннен кейін олардың кері күші болмайды; (Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының 1-тармағы, 33-бабының 4-тармағы және 77-бабының 3-тармағының 5-тармақшасы).

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының қаулысымен азаматтың сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған тұлғаның квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасуына Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес заңмен шектеу қойылғаны түсіндірілді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» осы ұйымдарда басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымдарға үміткер адамдарға қолданылады.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі өзгеруге жатады.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты өз Жолдауында уәкілетті мемлекеттік органдарға нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу кезінде Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының қолданыстағы заңды талдау нәтижелері бойынша дәлелдеу бөлігінде даулы ережелер конституциялық деп танылса да, тұжырымдалған құқықтық ұстанымдарын ескеруді ұсынды.⁷²

Талдау көрсеткендей, конституциялық сот өндірісінде қаралған өтініштер әртүрлі құқық салаларына қатысты.

«Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» Қазақстан Республикасы конституциялық заңдарының, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарының нормалары тексерілді.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты шешімдер қабылдау кезінде шектеу шаралары Қазақстан Республикасы Конституциясының оған сәйкес «адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын қорғау мақсатында тек заңдармен және

⁷² Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2024 жылғы 18 маусымдағы № ПКС-2 «Қазақстан Республикасындағы конституциялық заңдылықтың жай-күйі туралы» Жолдауы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ksrk/documents/details/680610?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

қажетті көлемде ғана шектеледі» деген 39-бабының 1-тармағына сәйкес келуге тиіс екендігін негізге алды.

Осыған байланысты нормативтік құқықтық актілерді әзірлеушілер мен заң шығарушы адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын сақтай отырып, Қазақстан Республикасы Конституциясының талаптарын басшылыққа алуы қажет.

Бұл ретте біркелкі немесе біртекті әрекеттер үшін жауапкершілік заң шығарушы реттейтін ықпал ету шаралары, олардың салдарының сипаты мен ауырлығы жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына сәйкес келуі, сондай-ақ әр түрлі салалық тиістіліктердің мән-мағынасы бойынша байланысты нормаларының өзара сәйкестігі осы Кодекстің талаптарын қанағаттандыру фактісіне негізделуі тиіс.

Авторлар ұжымы Бас Прокуратураға қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының (01.03.24 жылғы № 2-31-24-00486) қаулыларына сәйкес келтіру туралы Норма шығармашылық қызметін үйлестіру департаментінде зерделеніп, назарға алынған ұсыныстарын жолдады. (24.06.24 жылғы № 2 -01-24-50733 № 3 қосымша)

Жоғарыда айтылғандар мемлекеттік қызметке тең қолжетімділікке конституциялық құқық, бір жағынан, кепілдік беріледі, екінші жағынан, қызметтік талаптар мен тәртіптік тәжірибе сияқты маңызды құралдарды қамтитын әкімшілік-құқықтық актілермен шектеледі деген қорытындыны тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Бұл әкімшілік-құқықтық институттарды негізінен қызметтік қызметті ұйымдастыру тұрғысынан талдау әдетке айналған, бірақ олар мемлекеттік қызметке тең қолжетімділік принципін жүзеге асыру механизмінде де маңызды рөл атқарады.

Талаптарды күшейтуге және шектен шығуға болмайды, егер ол пропорционалды, пропорционалды, негізді, жеткілікті және маңыздылық принципіне бағынған жағдайда ғана тәртіптік тәжірибенің жеткілікті құқықтық негіздері болады.

Мұндай жағдайларда тиісті жеке және іскерлік қасиеттерге ие және адал, әкімшілік қызметті жүзеге асыруға ішкі уәждері бар қызметкерлер мемлекеттік саясаттың болжамдылығына, өздерінің лауазымдық ұстанымдарының тұрақтылығына және жұмыстан және әлеуетті бастықтардың негізсіз жұмыстан босатудан және өз еркімен басқаруынан қорғауға сенімді.

Құқықтық реттеудің бұл мақсаты, біздің ойымызша, Қазақстан Республикасы Конституциясының мазмұнымен дәлелденетін басымдықтардың бірі және оның стандарттарына негізделген тәжірибелер болып табылады.

Көріп отырғанымыздай, тыйымдар мен шектеулер – бұл азаматтың мемлекеттік қызметке қабылдануына және болуына байланысты қолданылатын шаралар кешені.

Біздің позициямызды растау үшін С.И.Ожеговтың түсіндірме сөздігіне жүгінейік, мұнда шектеу «бір шеңберден шықпау, шекара белгілеу, кейбір шарттармен анықтау, біреуді қамтуды азайту, сонымен қатар шектеп істеу» дегенді білдіреді (біреудің құқықтары тұрғысында).

Ал «тыйым» дегенде бір нәрсеге тыйым салу, шектеу қоюды айтамыз.

Көріп отырғаныңыздай, бұл ұғымдардың бір-бірінен айырмашылығы бар, сондықтан «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында бұл ұғымдарды «шектеу» – бұл заңда белгіленген шектерде белгілі бір әрекеттерді орындау мүмкіндігі, ал “тыйым салу” – мемлекеттік қызметке байланысты белгіленген әрекеттерді жасауға немесе белгіленген ережелерді бұзуға толық тыйым салу.

Қабылданған қаулыларды сандық және сапалық талдау Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты шешімдер қабылдау кезінде заң шығарушы азаматтардың өз құқықтарын жүзеге асыруына негізсіз кедергілер жасағаны туралы қорытындыға келгенін көрсетті.

Бұл шешімнің қаншалықты нәтижелі және салмақты болғанын уақыт көрсетеді. Бірақ бүгінде мемлекеттік (құқық қорғау) қызметінен бұрын теріс себептермен (соның ішінде мемлекеттік қызметке беделін түсіретін құқық бұзушылық және қылмыс жасағаны үшін) босатылған тұлғалар мемлекеттік қызметке қайта қабылдануы мүмкін екенін көріп отырмыз.

Бұл тәжірибе айтарлықтай түзетуді қажет етеді және бүгінгі күні тиісті шараларды қабылдау қажет деп есептейміз.

Басқа жұмыс түрлерінен айырмашылығы, мемлекеттік қызмет тек халықтың сенімі болған жағдайда ғана сүйеніп, жұмыс істей алады. Бұл қызметке қатысты шектеулерді орнату және этикалық талаптарды одан әрі күшейту қажеттілігін талап етеді.

Мұндай жағдайларда жұмыс берушіде мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің кілті болып табылатын меритократия қағидаты негізінде қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы өз бетінше шешім қабылдау құралдары мен құқығы болуы тиіс.

Шетел тәжірибесін зерделеу кандидаттың кәсіпқойлығы мен азғындығына тиімді кедергілердің бірі Қытай, Франция, Польша⁷³, Молдова⁷⁴, РФ, Кипр, Литва⁷⁵ және т.б. сияқты елдерде қолданылатын «мінсіз бедел» институты болуы мүмкін екенін көрсетті. Еуропада, Канадада, Оңтүстік Кореяда және АҚШ-та бұл институт танымал болуда.

Бұл ретте мінсіз беделді қамтамасыз ету функциялары тәуелсіздік және автономия қағидаттары бойынша жүзеге асырылады. Мысалы, Жапонияда олардың қызметіне араласпау негізінде мемлекеттік қызметте этиканы сақтау мәселелерімен айналысатын Әдеп жөніндегі жетекшілер институты құрылды. Америка Құрама Штаттарында мемлекеттік шенеуніктерге қатысты тергеу жүргізетін тәуелсіз кеңесшілер кеңесі бар⁷⁶.

Бұл талап судьялыққа кандидаттарға («Қазақстан Республикасындағы сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Конституциялық заңының 29-

⁷³ Э. Богданская «Гражданская служба в Польше» Ярославский педагогический вестник – 2012 – № 1 – Том I (Гуманитарные науки) с.154 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskaya-sluzhba-v-polshe> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁷⁴ «О Natsionalnom institute yustitsii» : : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <file:///C:/Users/7171181/Downloads/O%20Natsionalnom%20institute%20yustitsii.pdf> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁷⁵ Королева П.Р. Требования, предъявляемые к кандидатам на должности судей высших судов в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительно – правовое исследование // П.Р. Королева // Право и образование. – 2017. - №9. - с.160. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://elibrary.ru/download/elibrary_29932630_65286996.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁷⁶ Дәл солай

бабы) Кеңес жанындағы Біліктілік комиссиясының мүшелігіне ұсынылған тұлғаларға («Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы, сондай-ақ Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының басшы қызметкерлеріне (Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 33-бабы 3-тармағының 1-тармағы) 25 жылға жуық уақыт бойы қойылып келеді.

Осыған қарамастан, заң шығарушы жоғарыда аталған талапты енгізе отырып, оның мазмұнын түсініксіз қалдыратын бұл шектеудің түсінігін аспаған, сондай-ақ негізделген және объективті шешім қабылдауға қажетті өлшемдер мен құралдарды әзірлемеген.

Авторлар ұжымының пікірінше, беделге елеулі нұқсан келтіру (егер оның толық жоғалуы болмаса) кандидаттың немесе мемлекеттік лауазымды атқаратын адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін, әдепсіз мінез-құлықпен көрінетін әрекеттері, қылмыстық құқық бұзушылық жасауы болып табылады. жеке құқықтарын, кәметке толмағандардың құқықтарын, отбасылық-тұрмыстық қатынастарды, қоғамдық тәртіп пен имандылықты бұзатын, маскүнемдікке, есірткі тұтынуға, сондай-ақ өз позициясын мақтан етуге, әсіресе қандай да бір жағдайлар туындаған кездегі құқық бұзушылықтар және/немесе қасақана әкімшілік құқық бұзушылықтар. ресми қызмет шеңберінен шығатын және т.б.

Осыған ұқсас көзқарасты көрнекті мемлекеттік қайраткерлер Н.Мамонтов, А. Шпекбаев⁷⁷, сондай-ақ ғылыми қоғамдастықтың өкілдері Е.Г. Гуличева (РФ экономика ғылымдарының кандидаты)⁷⁸, Винокурова В.А. (Заң ғылымдарының докторы, Ресей Федерациясының еңбек сіңірген заңгері)⁷⁹ олар да мемлекеттік қызметке кандидаттар мен қазіргі қызметкерлер үшін «мінсіз бедел» институтын енгізу қажет деп санайды.

Сонымен, Н.Мамонтовтың айтуынша, судьялыққа үміткерлердің мінсіз беделі болуы керек. Яғни, біреудің жақсылығы мен кемшілігі туралы қалыптасқан қоғамдық пікір. Бедел оң немесе теріс болуы мүмкін. Аудандық және оған теңестірілген соттың бос судьясы лауазымына кандидаттарға қатысты олардың беделі барлық жағдайда мінсіз болуы тиіс.

«Кінәсіз» сөзі «қорлау» түбіріне негізделген және сөгіс біреуге реніш білдіру, ұнатпау немесе айыптауды білдіреді. Мінсіз бедел моральдық нормаларды сөзсіз орындауға негізделеді, ал қазіргі судьялардан Судья әдебі кодексінің нормалары мен моральдық доктринаны сақтау талап етіледі.

Мінсіз бедел заңды жауапкершілікке (қылмыстық, әкімшілік, тәртіптік) әкеп соғатын кез келген құқық бұзушылықтарды жасауды болдырмайды. Құқық бұзушылықтарға қатысты соттылықты жою және әкімшілік құқық бұзушылықтардың немесе тәртіптік жазалардың қолданылу мерзімдері белгіленген. Бірақ «мінсіз бедел» санатына қатысты жасалған әдепсіз (заңды) құқық бұзушылық туралы теріс қоғамдық пікірді жою мерзімі жоқ.

⁷⁷ Алик Шпекбаев: «На госслужбе поравводит понятие безупречной репутации» от 7 февраля 2019 года : [Электрондық ресурс] – Қолжеткізу режимі: <https://kz.kursiv.media/2019-02-07/alik-shpekbaev-na-gossluzhbe-pora-v-voedit-ponyatie-bezuprechnoy-reputacii/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁷⁸ Гуличева Е. Г. Актуальные проблемы реализации кадрового обеспечения деятельности судов / Е.Г. Гуличева // Фундаментальные и прикладные науки сегодня. Morrisville : Lulu Press, Inc., 2020. с. 110–115.

⁷⁹ Подробнее см.: Винокурова В. А. Указ. соч. С. 88.

Судья лауазымына кандидаттың мінсіз беделге ие болуы туралы заң талаптарын сөзсіз орындау – бұл судьялар корпусын заңды және өзінің жақсы есімін құрметтейтін білікті және саналы мамандармен қалыптастыруға мүмкіндік беретін қатайтатын критерийлерді жүзеге асыру.⁸⁰

Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің бұрынғы төрағасы А.Шпекбаев мемлекеттік қызмет көрсету саласына «мінсіз бедел» ұғымын енгізу қажеттігін айтты. «Мемлекеттік қызметкер таза ғана емес, адамдарға адамгершілікпен қарауы керек. Отбасында қандай қарым-қатынас орнаса да, барлығына бірдей болуы керек. Сонда жалпы мемлекеттік қызметтің сенімі мен беделі айтарлықтай көтеріледі»⁸¹.

Е.Г.Гуличеваның пікірінше, «мінсіз беделді орнату түрмеде болу немесе қылмыстық жазаның басқа түрін тағайындау сияқты параметрлердің болмауымен байланысты; қылмыстық құқық бұзушылық жасау фактісі; соттылығы; әкімшілік құқық бұзушылықтың кейбір түрлері; аурулардың кейбір түрлері»⁸².

Өз жұмысында В.А. Винокуров «Үміткердің мінсіз беделі туралы мәселе заң шеңберінен шығып кетеді, өйткені бұл шешім қабылдайтын орган немесе лауазымды тұлға беретін тұлғаның субъективті моральдық бағасы...» екеніне назар аударды. Әрі қарай, құқықтық тұрғыдан беделдің мінсіздігін ескере отырып, ол бұл өтініш берушінің барлық салаларда (қылмыстық, әкімшілік, еңбек және т.б.) заң бұзушылықтары жоқтығын және оның моральдық нормаларға сәйкестігін білдіруі керек деп ұсынды. қоғамда қабылданған стандарттар, сондай-ақ оның жұмыс кезінде ғана емес, үйде де мінез-құлқының мінсіздігі⁸³.

Бұл ретте кандидат пен қазіргі қызметшінің «мінсіз беделі» болуы туралы заң талаптарын сақтау – заңды құрметтейтін білікті және саналы мамандардан мемлекеттік қызметшілер корпусын қалыптастыруға мүмкіндік беретін қатайтатын критерийлерді жүзеге асыру және олардың жақсы аты.

Шетел мемлекеттерінің тәжірибесін зерделеу 2008 жылғы 21 қарашадағы «Мемлекеттік мемлекеттік қызмет туралы» Польша заңы корпусқа кіретін тұлғалардың (лауазымды адамдар мен мемлекеттік қызметшілер) шеңбері, сондай-ақ міндеттерін, құқықтарын және оның мүшелерінің жауапкершілігі анықталды. Мемлекеттік қызметке кандидаттарға қойылатын талаптар аталған Заңның 4-бабында бекітілген. Польшада барлық қоғамдық құқықтарды пайдалана алатын, қасақана қылмыс немесе қасақана салық қылмысы үшін соттылығы жоқ, мемлекеттік қызметте талап етілетін біліктіліктері бар, «мінсіз беделін» пайдалана алатын азаматтар мемлекеттік қызметкер бола алады⁸⁴.

⁸⁰ Безупречная репутация и профессионализм (Н. Мамонтов, почетный судья Верховного Суда РК в отставке, член Высшего Судебного Совета РК) от 25 октября 2016 года : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.zakon.kz/stati/4825099-bezuprechnaja-reputacija-i.html> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁸¹ Алик Шпекбаев: «На госслужбе поравводит понятие безупречной репутации» от 7 февраля 2019 года : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://kz.kursiv.media/2019-02-07/alik-shpekbaev-na-gossluzhbe-pora-vvodit-ponyatie-bezuprechnoy-reputacii/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁸² Гуличева Е. Г. Актуальные проблемы реализации кадрового обеспечения деятельности судов / Е.Г. Гуличева // *Фундаментальные и прикладные науки сегодня*. Morrisville : Lulu Press, Inc., 2020. - с. 110–115.

⁸³ Подробнее см.: Винокуров В. А. Указ. соч. С. 88.

⁸⁴ Богданская Э. Гражданская служба в Польше / Э. Богданская // *Ярославский педагогический вестник*. – 2012. – №1 – т.1 (Гуманитарные науки). с. 154 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskaya-sluzhba-v-polshe> . (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Немесе Молдованың Ұлттық әділет институты мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылады және әділет саласындағы мамандарды даярлайтын және дайындайтын мекеме болып табылады.

Оның негізгі функциялары судьялар мен прокурорлар лауазымдарына кандидаттарды бастапқы даярлау, қазіргі судьялар мен прокурорларды, сондай-ақ сот төрелігі саласындағы басқа да мамандарды үздіксіз оқыту болып табылады (Жарғының 4-бабының 1-тармағы «а» тармағы)⁸⁵.

Білім беру мекемесінің Жарғысын зерделеу, онда жұмыс істейтін мұғалімдер конкурстық негізде үздік (кәсіби) судьялар, прокурорлар, жоғары заңгерлік оқу орындарының оқытушылар құрамы және бастауыш және үздіксіз білім берудің ұйымдастырылған курстарының объектісі болып табылатын салаларда жұмыс істейтін басқа да мамандар арасынан іріктелетінін көрсетті. Бұл ретте педагогтарды іріктеу критерийлерінің бірі – белсенділік пен адалдық саласындағы мінсіз бедел болып табылады (Жарғының 11-бабының «г» тармағы, 5-тармағы). Осыған ұқсас талаптар тағылымдама жетекшісіне де қолданылады (Жарғының 24-бабының 4-тармағы).

Жұмысқа қабылдау кезінде оқытушы немесе тағылымдама жетекшісі әзірленген жаттықтырушылар туралы ережеге және оны іске асыру әдістемесіне сәйкес жүргізілетін «әділдік», «адалдық», «іскерлік бедел» мәселелері бойынша сауалнама жүргізіледі.

Ресей Федерациясында, Кипр Республикасында, Литвада Конституциялық сот судьяларынан мінсіз беделге ие болу талап етіледі.

Біздің пайымдауымызша, көптеген мемлекеттерде мінсіз бедел нормасының шоғырланбауы оның бағалаушы категориялардың бірі болуымен түсіндіріледі. Алайда, моральдық қасиеттері жоғары судья өз міндеттерін орындауға жауапкершілікпен қарайтындықтан, бұл талап қажет.⁸⁶

Біздің ойымызша, «мінсіз бедел» талаптарына мемлекеттік қызметке үміткер әрбір азамат сәйкес келуі қажет. Алайда, ол Занда көрсетілмегендіктен түсіндіру және қолдану қиын.

Кейбір авторлар «Мінсіз беделді» моральдық мәселелерге, яғни қоғамда жалпыға бірдей сақталатын ережелер мен құндылықтарға жатқызады. Олар мінсіз бедел ұғымын кәсіби этика стандартының призмасы арқылы қарастырады. Бұл түсініксіз ұғымның анықтамасы әрбір жеке жағдайда заңды қолданатын органдарға, әсіресе соттарға тиесілі деп санайды⁸⁷.

Мінсіз беделге деген талап мемлекеттік қызметке түсуге мүмкіндік беретін шарттарды айқындайтын барлық заңдарда қамтылуы тиіс деп есептейміз. Өтініш берушілер тізіміне енгізу туралы шешім қабылдау кезінде моральдық мінез-құлық ескерілетіні анық, бірақ бұл норма заңда бекітілмегендіктен, оны елемеу немесе көбінесе субъективті, мұндай шешімдерді қабылдауға құқығы бар адамның

⁸⁵ «О Natsionalnom institute yustitsii» : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <file:///C:/Users/7171181/Downloads/O%20Natsionalnom%20institute%20yustitsii.pdf> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

«О Natsionalnom institute yustitsii* в Республике Молдова» 8 июня. 2006 г. — Часть 1. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://lege.md/ru/act/o_Natsionalnom_institute_yustitsii (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

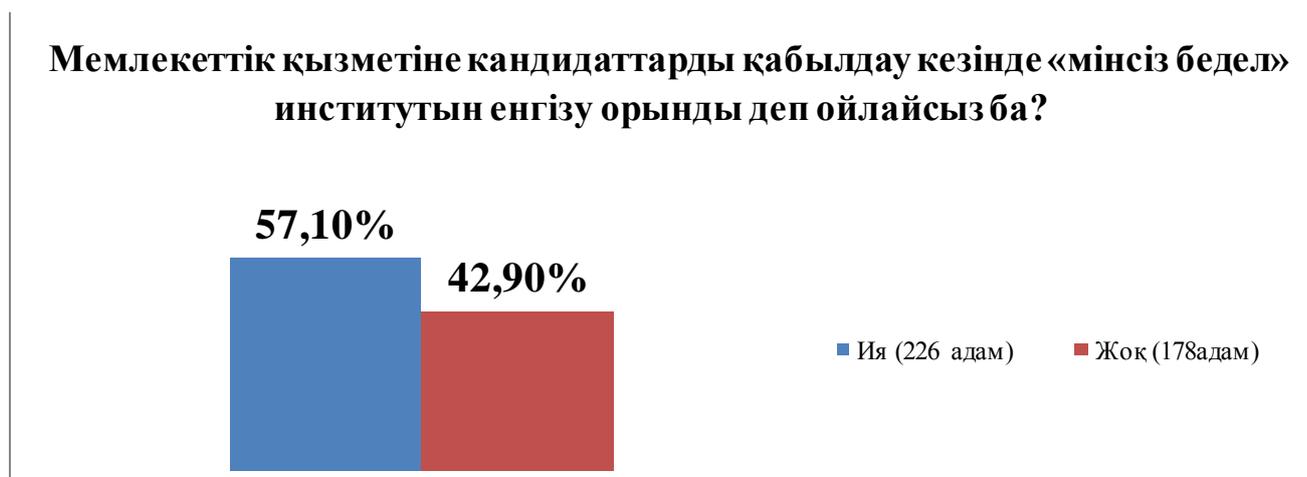
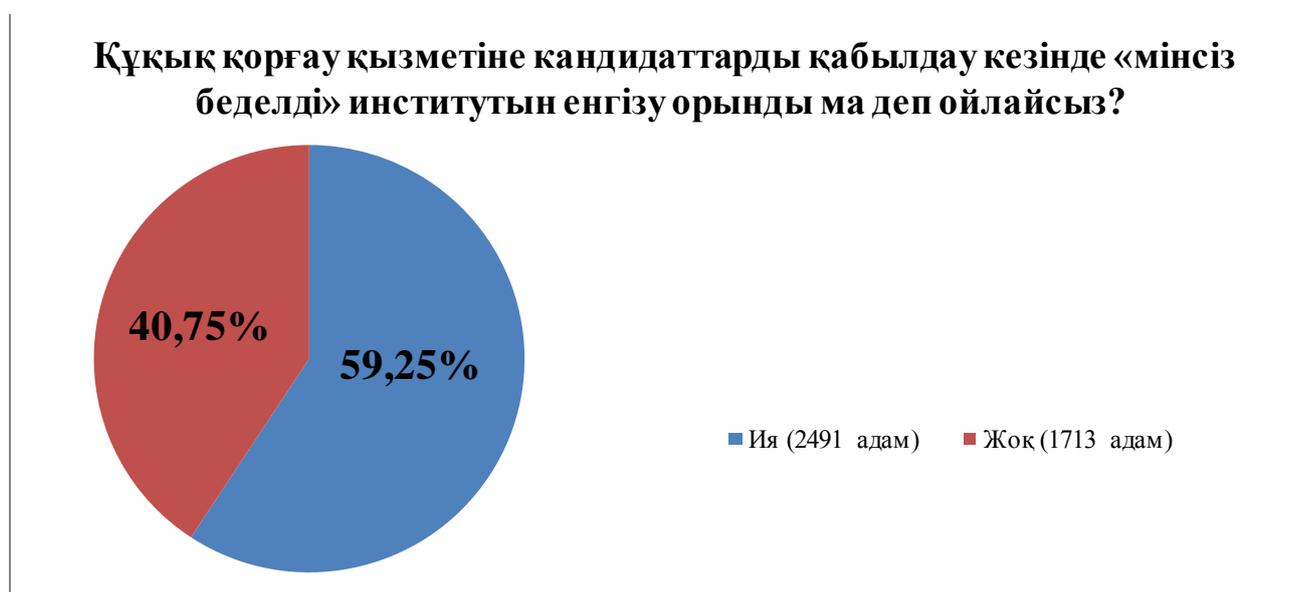
⁸⁶ Королева П.Р. Требования, предъявляемые к кандидатам на должности судей высших судов в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительно – правовое исследование // П.Р. Королева // Право и образование. – 2017. - №9. - с.160. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://elibrary.ru/download/elibrary_29932630_65286996.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁸⁷ Szewczyk H. «Zatrudnienie w sluzbie cywilnej. Monografia» // Bydgoszcz – Katowice. - 2006 г. - с.41.

(органның) қалауы бойынша кез келген мемлекеттік лауазымды өз бетінше атқаруға рұқсат етілетін этикалық сипаттағы проблемаларды болжауға болады.

Сонымен қатар, бүгінгі күні олардың іс-әрекеттерінің барлығы дерлік, соның ішінде мас күйінде болу, жөнсіз мінез-құлық, өз лауазымын немесе қызметкер ретінде аты-жөнін бұлдау, қызметтік куәліктерін асыра пайдалану, заманауи байланыс құралдары арқылы жазылатынын, яғни бүкіл қоғамға жария болатынын ұмытады (немесе түсінбейді).

Сауалнама 4 608 респонденттің (4 204 қызметкер және 404 мемлекеттік қызметші) 2 717 адамның (2 491 қызметкер және 226 мемлекеттік қызметші) немесе 59 пайызы (қызметкерлердің 60 пайызы және мемлекеттік қызметшілердің 57 пайызы) құқық қорғау қызметіне кандидаттарды қабылдау кезіндегі «мінсіз бедел» институтының енгізілуін қолдады.



4-сурет. Сауалнама нәтижелері

Кадрларды іріктеудің жаңа әдістерін енгізу және ескі әдістерін жетілдіру стратегиялық бағыттардағы тиімділікті арттырады.

Ұсынысымыз Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 1-бөлігіне және Құқық қорғау қызметі туралы Қазақстан Республикасының Заңының 6-бабының 1-бөлігіне толықтырулар енгізу арқылы мемлекеттік қызметке және құқық қорғау қызметіне кандидаттың «мінсіз беделі» болуы туралы талапты қосу (№ 4 қосымша).

2.2. Мінсіз бедел кандидаттар мен мемлекеттік қызметшілерге қойылатын негізгі талап ретінде, оның құрамдас бөліктері мен есептеу формуласы.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-бабының 4-тармағында Республика азаматтарының мемлекеттік қызмет алуға тең құқығы бар. Мемлекеттік қызметші лауазымына кандидатқа қойылатын талаптар тек қызметтік міндеттерінің сипатымен айқындалады және заңмен белгіленеді.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдардағы мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерін жүзеге асыру жөніндегі қызметін білдіреді («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 1-бабының 6-тармағы).

Бұл кәсіптік қызмет жария-құқықтық сипатқа ие және мемлекеттің ішкі және сыртқы саясатының негізгі бағыттарын іске асыру мақсатында мемлекеттік қызметшілермен жүзеге асырылады.

Азаматтардың мемлекеттік қызметке қол жеткізуге тең құқығы сонымен қатар әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет түрі мен кәсіпті еркін таңдауға, ал мемлекеттік лауазымдардың жекелеген санаттары үшін – Республика азаматының еңбек ету бостандығына құқығын жүзеге асырумен де байланысты. мемлекеттік органдарға сайланады (Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының 1-тармағы және 33-бабының 2-тармағы).

Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2004 жылғы 9 сәуірдегі №5 нормативтік қаулысында Қазақстан Республикасы Конституциясының⁸⁸ енжар сайлау құқықтарын жүзеге асыратын елдің азаматтарына қойылатын талаптары қалған елдерге қарағанда айтарлықтай жоғары, өйткені сайлаушылардың көпшілігі олар заңнама мен үкімет шешімдерінің ауыртпалығын көтеруі керек екендігі атап өтілген.

Демек, мемлекеттік қызметтің миссиясын, мемлекеттік қызметшілердің ерекше құқықтық мәртебесін, олардың алдында тұрған міндеттердің ерекшелігін ескере отырып, мемлекет азаматтарға мемлекеттік қызметке кіру және өткізу ережелерін, оның ішінде мемлекеттік қызметке қойылатын талаптарды айқындауға құқылы. кандидаттар мен тиісті шектеулер, олар мемлекеттік аппараттың тиімділігін, мемлекеттік биліктің бірден-бір көзі ретінде халықтың сенімін қамтамасыз ету және берілген өкілеттіктерді теріс пайдаланудың алдын алу қажеттілігімен байланысты болуы мүмкін. Парламент аса маңызды қоғамдық қатынастарды реттейтін, жеке және заңды тұлғалардың құқық субъектілігіне, азаматтық құқықтары мен бостандықтарына, жеке және заңды тұлғалардың міндеттері мен жауапкершілігіне, ұйымның негіздеріне қатысты негізгі принциптер мен нормаларды белгілейтін және мемлекеттік органдардың және жергілікті өзін-өзі басқару органдарының қызметі, мемлекеттік және әскери қызметке (Қазақстан Республикасы Конституциясының 61-бабының 3-тармағы 1) және 3) тармақшалары) қатысты заңдар шығаруға құқылы.

⁸⁸ "Қазақстан Республикасының Конституциялық заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасының Конституциялық заңын тексеру туралы" Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2004 жылғы 9 сәуірдегі N 5 қаулысы. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/S040000005>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Азаматтардың мемлекеттік қызметке қол жеткізу конституциялық құқығы конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын қорғау үшін қажетті шамада ғана және тек заңдармен шектелуі мүмкін.

Анықталған тәсілдер Қазақстан Республикасы қатысушысы болып табылатын халықаралық шарттардың ережелеріне сәйкес келеді.

Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының 1966 жылғы 16 желтоқсандағы 2200А (XXI) қарарымен қабылданған және Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 қарашадағы Заңымен ⁸⁹ратификацияланған Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактінің 25-бабында әрбір азамат 2-бапта көрсетілген қандай да бір кемсітушіліксіз және негізсіз шектеулерсіз жалпыға бірдей тең сайлау құқығы негізінде жасырын дауыс беру арқылы өткізілетін шынайы мерзімді сайлауда дауыс беру және сайлану құқығы мен мүмкіндігіне ие және өз пікірін еркін білдіруін қамтамасыз ететін сайлаушылардың өз елінде мемлекеттік қызметке теңдіктің жалпы шарттарында қабылданатын еркі бар (б) және с) тармақтары).

Қазақстан Республикасының 2008 жылғы 4 мамырдағы Заңымен ратификацияланған Біріккен Ұлттар Ұйымының 2003 жылғы 31 қазандағы⁹⁰ Сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясы әрбір Қатысушы мемлекет қажет болған жағдайда және өзінің құқықтық жүйесінің негізгі принциптеріне сәйкес, тиімділік пен ашықтық қағидаттарына және мінсіз және әділеттілік сияқты объективті критерийлерге негізделген мемлекеттік қызметшілерді және қажет болған жағдайда сайланбаған басқа да мемлекеттік лауазымды тұлғаларды іріктеу, саралау, қызмет көрсету, жоғарылату және зейнеткерлікке шығару жүйелерін қолдау және нығайтуды белгілейді.

Сонымен, конституциялық нормалар мен халықаралық шарттарда конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын қорғау мақсатында қажетті мөлшерде мемлекеттік қызметке қолжетімділікті заңдармен шектеу мемлекеттің ажырамас құқығы болып табылатыны белгіленген.

Жоғарыда айтылғандар мемлекеттік қызметтің тиімді жұмыс істеуі қоғам тарапынан сенім болған жағдайда ғана мүмкін болатынын көрсетеді. Бұл қызметке байланысты белгілі бір шектеулерді енгізуді, этикалық талаптарды күшейтуді қажет етеді, сондай-ақ азаматтардың лауазымды тұлғалардың мінсіз беделіне қатысты жоғары үміттерін ақтайды.

Қолданыстағы заңнамада қатарлардың тазалығына кепілдік беретін шектеуші талаптар бекітілген. Алайда, жоғарыда заңнамада айтылғандай, мемлекеттік қызметтегі мінсіз бедел мәселесі шешілмей отыр.

⁸⁹ 2005 жылғы 28 қарашадағы № 91 «Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактінің ратификациясы туралы» Қазақстан Республикасының Заңы. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹⁰ 2008 жылғы 4 мамырдағы №31-IV Қазақстан Республикасының Біріккен Ұлттар Ұйымының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңын ратификациялау туралы. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z080000031> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қолданыстағы заңнамада мемлекеттік қызмет қатарының тазалығын қамтамасыз етуге бағытталған шектеулер қазірдің өзінде бекітілген. Дегенмен, жоғарыда айтылғандай, мінсіз бедел мәселесі шешілмей отыр.

Әртүрлі түсіндірме сөздіктерде «мінсіз» сөзі шамамен бірдей түсіндіріледі:

- С.И.Ожеговтың түсіндірме сөздігі оны «Ештеңемен беделін түсірмейді, мінсіз» деп анықтайды⁹¹;

- Д.Н.Ушаковтың түсіндірме сөздігі – «дақсыз, кірленбеген»⁹²;

- В.И.Дальдың түсіндірме сөздігі – «тілсіз, мінсіз, әдепті, жұмысқа жарамды, мақтауға тұрарлық»⁹³.

Дәл сол дереккөздерде «бедел» дегенді:

- С.И.Ожеговте – «бәзбіреудің қасиеттері, артықшылықтары мен кемшіліктері туралы қоғамның бағасы жалпы пікір»⁹⁴;

- Д.Н.Ушаковта – «біреудің, бір нәрсенің артықшылығы немесе кемшілігі туралы жасалған жалпы пікірі» ретінде⁹⁵;

- В.И.Даль – «әркім әрқалай қабылдайтын біреудің жақсы және жаман қасиеттері, адамның даңқы, бәзбіреу туралы көпшіліктің жалпы пікірі»⁹⁶ ретінде түсіндіреді.

Осылайша, «мінсіз бедел» - бұл адамның еңбегі мен мінсіз қасиеттері туралы, оның мінсіз мінез-құлқы туралы қоғамдық пікір. Мұндай мінез-құлық жұмыс немесе қызметтік міндеттерін орындау кезінде ғана емес, күнделікті өмірде де болуы керек деп болжанады.

Құқықтық тұрғыдан алғанда, «мінсіз беделі» бар үміткер келесі критерийлерге сәйкес келуі керек: қылмыстық және әкімшілік заңнаманы бұзушылықтардың, денсаулық проблемаларының, сондай-ақ моральдық-этикалық және медициналық-психологиялық ауытқулардың болмауы.

Дегенмен, «мінсіз бедел» термині бағалау сипатында және қолданыстағы заңнамада беделдің сенімділік дәрежесін объективті анықтауға мүмкіндік беретін нақты критерийлер жоқ.

Осыған байланысты, атап айтқанда, «мінсіз беделін азаматқа мемлекеттік қызметті атқару құқығын беретін критерийлердің (адамның қасиеттері) жиынтығы ретінде түсіндіруге болады.

Сонымен қатар, заңнама мемлекеттік қызметке кіретін адамдардың тиісті білім деңгейі мен кәсіби құзыреттілігін талап етеді.

27 жылғы 27 шілдегі № 319-III «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 1-бабының 29-1 тармағына сәйкес кәсіптік білім беру белгілі бір салада және (немесе) нақты кәсіп бойынша кәсіптік қызметті жүргізуге мүмкіндік беретін білім, білік, дағды мен құзырет алуға бағытталған⁹⁷.

⁹¹ Ожегов С.И. Толковый словарь / С.И. Ожегов 2008-2024. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://slovarozhegova.ru/view_search.php/ (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹² Ушаков Д.Н. Толковый словарь / Д.Н. Ушаков, 2008-2023: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://ushakovdictionary.ru/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹³ Даль В.И. Толковый словарь живого великого языка / В.И. Даль, 2008-2022 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://slovardaljanet/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹⁴ Ожегов С.И. сол жерде

⁹⁵ Ушаков Д.Н. сол жерде

⁹⁶ Даль В.И. сол жерде

⁹⁷ 2007 жылғы 27 шілдегі № 319-III «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Сондай-ақ, «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасы Заңның 7-бөлігіне 1-бабына сәйкес құзырет – бұл нақты мемлекеттік лауазымда кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білім, қабілет және дағдылар жиынтығы. Осылайша, мемлекеттік қызметке үміткер адам халыққа лайықты қызмет ету үшін «жоғары білім деңгейіне», ал мемлекеттік қызметкер – «кәсіби құзыреттілікке ие болуы керек.

Адамның моральдық - адамгершілік қасиеттеріне келетін болсақ, В.И. Даль «мораль» сөзін «адамгершілік ілімі, адамның еркі, ар-ождананың ережелері» деп түсіндірді. Моральдық, оның ойынша – «рухани, мейірімді, ізгі, ар-ожданмен, ақиқат заңдарымен, адамның қадір-қасиетімен, адал да таза азаматтың парызымен келіседі»⁹⁸.

С.И.Ожеговтың «Орыс тілінің түсіндірме сөздігінде» «ережелер адамға қоғамда қажетті рухани және рухани қасиеттер, сондай-ақ осы ережелердің орындалуы, мінез-құлық» адамгершілік ретінде анықталады⁹⁹. Ал мораль ұғымы былай түсіндіріледі «мораль ережелері, сондай-ақ моральдың өзі ретінде; бір нәрседен логикалық, ғибратты қорытынды; моральдық ілім, нұсқау» түсіндіріледі¹⁰⁰.

Осыған байланысты «жоғары моральдық адамгершілік қасиеттерге ие болу талабы» судья лауазымына үміткер адамдарға қатысты «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңының 29-бабының 2-тармағына сәйкес көрініс тапты¹⁰¹.

Орыс тілінің «Синонимдер сөздігі. Практикалық анықтамалық» еңбегін зерттеу «адалдық» сөзінің синонимдері «адалдық, тазалық, кристалдылық, сатылмаушылық» екенін көрсетті¹⁰².

«Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы №153 «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп нормалары мен мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Жарлығының¹⁰³ 5 және 1-тармақтарында мемлекеттік қызметшілердің қызметтік этикасы адалдық қағидастарына адалдық, яғни қоғам игілігі үшін мемлекетке кәсіби және жауапты қызмет ету негізіледі¹⁰⁴.

Бұдан шығатын қорытынды, мемлекеттік қызметке үміткер адамның қоғам мен мемлекет алдында жауапты болуға мүмкіндік беретін «моральдық-адамгершілік қасиеттері мен адалдығы болуы керек. Мемлекеттік қызметші, өз

⁹⁸ Даль В.И. Толковый словарь живого великого языка / В.И. Даль, 2008-2022 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://slovardaljanet/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

⁹⁹ Ожегов С.И. Толковый словарь / С.И. Ожегов, 2008-2024 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://slovarozhegova.ru/view_search.php (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁰⁰ Ожегов С.И. сол жерде : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://slovarozhegova.ru/view_search.php (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁰¹ «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы №132 Конституциялық Заңы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁰² Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка. Практический справочник / З.Е.Александрова, 2011 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://rus-yaz.niv.ru/doc/synonyms-aleksandrova/fc/slovar-196-2.htm#zag-6143> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁰³ «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормалары мен мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁰⁴ «Кәсіби адалдыққа тестілеу туралы» Заң жобасы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15154740> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

кезегінде, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің алдын алуға және барынша азайтуға мүмкіндік беретін «кәсіби адалдықты, сондай-ақ әділдік пен адалдықты» көрсетуге міндетті.

Біздің ойымызша, мінсіз бедел – жай ғана қасиеттер мен жетістіктердің жиынтығы емес, адамды өмір бойы сүйемелдейтін тұрақты құндылық. Ол жастайынан қалыптасады және адам жасайтын тәжірибені, білімді және таңдауды жинақтау процесінде дамиды.

Беделдің жинақталған әсері бар: әрбір әрекет, әрбір таңдау, әрбір әрекет адалдыққа, кәсібилікке және моральдық принциптерге негізделген тұтас суретті құрайды. Бедел айнымалы емес, ол уақытша сипаттамадан немесе ағымдағы күйден артық; бұл ұзақ мерзімді дәйекті мінез-құлық пен шешімдердің тұрақты нәтижесі. Қаржылық жағдай немесе мансаптық өсу сияқты өзгермелі факторлардан айырмашылығы, бедел сыртқы өзгерістер жағдайында да тұрақты және сенімді болып қалады. Бұл әріптестер, серіктестер және жалпы қоғам тарапынан сенім мен құрметке негізделген негіз болып табылады.

Беделдің жинақталған әсері бар: әрбір әрекет, әрбір таңдау, әрбір әрекет адалдыққа, кәсібилікке және моральдық принциптерге негізделген тұтас суретті құрайды. Бедел айнымалы емес, ол уақытша сипаттамадан немесе ағымдағы күйден артық; бұл ұзақ мерзімді дәйекті мінез-құлық пен шешімдердің тұрақты нәтижесі. Қаржылық жағдай немесе мансаптық өсу сияқты өзгермелі факторлардан айырмашылығы, бедел сыртқы өзгерістер жағдайында да тұрақты және сенімді болып қалады. Бұл әріптестер, серіктестер және жалпы қоғам тарапынан сенім мен құрметке негізделген негіз болып табылады.

Беделдің жинақталған әсері әр адамның өзі оның сәулетшісі екенін көрсетеді. Оны нығайту тұрақты күш-жігерді, өзін-өзі бақылауды және жоғары стандарттарға ұмтылуды талап етеді. Тек дәйекті әрекеттер мен өз ұстанымдарына адалдық басқалар мойындайтын беделдің жоғары деңгейіне қол жеткізуге және сақтауға мүмкіндік береді. Мінсіз бедел тұрақтылықпен сипатталады және оны бірден жоғалту мүмкін емес.

Ұлттық және шетелдік теориялық және практикалық материалдарды, сондай-ақ халықаралық және отандық заңнаманы талдау нәтижелері бойынша авторлар ұжымы «мінсіз бедел» ұғымының анықтамасын әзірледі.

Мінсіз бедел – бұл жоғары білім мен кәсіби құзыреттілік, сондай-ақ жоғары адамгершілік қасиеттер мен адалдықты қамтитын өлшемдер жиынтығы.

Ұсынылған анықтама әмбебаптық пен өзгермейтіндік сипатқа ие. Бұл ретте үміткерлер (қажетті білім деңгейі мен жоғары моральдық қасиеттер) және құқық қорғау органдарының қазіргі қызметкерлері (кәсіби құзыреттілік пен адалдық) үшін критерийлерді түзетуге жол беріледі. Мұндай өзгерістер қоғамдық қатынастардың серпінді дамуына және мемлекеттік (құқық қорғау) қызметке кіру және тұру кезінде қойылатын талаптардың өзгеруіне байланысты болуы мүмкін, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан

Республикасы Заңының 13 және 16-баптарында, «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабында, «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңының 29-бабында және т.б. нормативтік-құқықтық актілерінде бұл сала серпінді болып табылады және қоғамдық қатынастардың дамуына қарай құрылымдалады және өзгереді.

Анықтаманы әзірлеу кезінде мемлекет пен мемлекеттік қызметшілер арасындағы қарым-қатынасты реттейтін негізгі құжаттар болып табылатын **8 нормативтік құқықтық акт** пайдаланылды:

1. Қазақстан Республикасының 2008 жылғы 4 мамырдағы Заңымен ратификацияланған 2003 жылғы 31 қазандағы Біріккен Ұлттар Ұйымының сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясы;

2. 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132 «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық Заңы;

3. Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚР Әлеуметтік кодексі;

4. «Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсандағы № 436-V ҚРЗ Заңы;

5. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Заңы;

6. «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Заңы;

7. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы;

8. Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің этикалық нормалары мен мінез-құлық ережелерін одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Жарлығы.

Басқаша айтқанда, анықтаманың әрбір құрылымдық элементі мемлекет пен мемлекеттік қызметшілердің қарым-қатынасын реттейтін негізгі құжаттар болып табылатын қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерден алынған. (№ 5 қосымша)

2016 жылғы 6 сәуірден бастап № 480-V ҚРЗ ұсынылып отырған анықтама «Құқықтық актілер туралы» Заңның 23-бабының 7-тармағының нормативтік құқықтық актіде пайдаланылатын терминдер мен анықтамалардың біртектілігін әлеуметтік қатынастар реттейтін жоғары тұрған нормативтік құқықтық актіде қолданылатын терминдер мен анықтамаларға сәйкестігі туралы талаптарына сәйкес келеді.

Анықтама филологиялық, фактологиялық және логикалық ережелерге сәйкес, мағынасы бұрыннан белгілі, анықталып жатқан нәрсенің мағынасына қарағанда түсінікті және айқын терминдер арқылы құрастырылады. Бұл аналитикалық анықтаманы құру кезінде индуктивті, сөзжасамдық және

интуитивтік әдістер қолданылды (анықталған құқықтық қатынасты және оның құрамдас бөліктерін талдау).

Сондай-ақ, 2023 жылғы 21 желтоқсандағы «Кәсіби адалдыққа тестілеу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасында («Ашық НҚА» порталында орналастырылған) белгіленген шарттар да назарға алынды¹⁰⁵.

Ұсынылып отырған «мінсіз бедел» түсінігінің ұсынылған анықтамасы олар біліктілік талаптарына сәйкес келуі тиіс және жеке және кәсіби қасиеттері, денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өздеріне жүктелген лауазымдық міндеттерді орындауға қабілетті (баптың 1-бөлігі «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы Заңның 16-бабына) мемлекеттік қызметке үміткерлерге және мемлекеттік саясатқа адал болуы тиіс мемлекеттік қызметшілерге өз міндеттерін заңдарға сәйкес сауатты және тиімді орындауға толық адал, қоғамның мемлекеттік органдарға деген сенімін және т.б. сақтауға және нығайтуға ұмтылатын мемлекеттік қызметкерлерге қойылатын талаптармен толық келіседі және мәнін ашады (Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексінің 1 және 5-тармақтары).

Қарастырылып отырған анықтаманы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі №602 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының 5.1.-тармағында көрсетілгендіктен, әсіресе осы тармақта мінсіз бедел институтын енгізу талабы бар болғандықтан¹⁰⁶ қолданыстағы заңнамада қолдануға болады деп есептейміз.

Осы құжатпен МҚІА-ға 2025 жылдың екінші жартыжылдығында «Мінсіз бедел институты туралы» Заң жобасын, сондай-ақ оған қатысты қосымша шектеулерді енгізуді тапсырды.

Эмпирикалық материал мен нормативтік құқықтық актілерді ескере отырып, «Мінсіз бедел» түсінігінің ұсынылған анықтамасы шартты түрде екі « деңгейге» бөлінеді.

Бірінші деңгей (professional qualities) – қойылған міндеттерді орындау мүмкіндігі, яғни кәсіби қасиеттер (білім деңгейі және кәсіби құзіреттілік).

Анықтама: Бірінші деңгейді анықтау үшін білім туралы диплом, мемлекеттік наградалардың, ғылыми дәреженің, көтермелеулердің және/немесе жазалардың болуы туралы ақпарат, сондай-ақ қызметтік тексерулердің нәтижелері, курс сертификаттары және/немесе тілдерді білу.

Екінші деңгей (тұлғаны қорғау) – моральдық қасиеттер (жоғары моральдық қасиеттер мен адалдық), яғни қоғам ұстанатын ережелер мен құндылықтарға, сондай-ақ этикалық нормаларға адалдық.

Екінші деңгейдің құрамдас элементтері «адалдық» және «этика» сияқты ұғымдар болып табылады.

Анықтама: Адалдықтың бар/жоқтығын анықтау үшін атқарушылық іс жүргізудің, алименттердің, әкімшілік айыппұлдардың, отбасы мүшелері мен көршілерінің шағымдарының,

¹⁰⁵ «Кәсіби адалдыққа тестілеу туралы» Заң жобасы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15154740> (қолданылған күні: 26.08.24)

¹⁰⁶ «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормалары мен мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153> (кіру күні: 26.08.24)

декларацияны тапсырудың уақтылылығының (толықтығының), салықтарды төлеудің және т.б. фактілерін анықтау қажет.

Азаматтың кәсіби қасиеттері мен моральдық келбетін сипаттайтын барлық көрсетілген ақпарат ақпараттық жүйелермен біріктірілген МКІА платформасында қолжетімді.

Бұл платформа азаматтардың денсаулығын қорғау және қадағалау саласындағы стратегиялық, реттеуші, бақылау-қадағалау, іске асыру және рұқсат беру функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдар жүйелерінен ақпаратты автоматты түрде сұрайды, сондай-ақ құқықтық статистиканы қалыптастыруды және арнайы есепке алуды жүргізуді.

Екінші деңгей «etic» ұғымын қамтитынын ескере отырып, осы тараптан үміткерді сипаттайтын тиісті ақпаратты алу қажет.

Анықтама: Этика деструктивті діни ағымдарды ұстану, құмар ойындарға тәуелділік, нашақорлық, порно тәуелділік, суицид/депрессия, зорлық-зомбылық (соның ішінде жыныстық қатынас) және мінез-құлықтың басқа да ауытқу нысандары туралы ақпаратты талап етеді.

Ақпаратты жылдам, толық және объективті жинау үшін, біздің ойымызша, Mention, Brandwatch, Hootsuite, SocioViz, Aimar сияқты іздеу бағдарламаларын әзірлеп, пайдаланған жөн. Мұндай бағдарламалар ақпараттық жүйелерді пайдалана отырып, кандидаттар мен қазіргі қызметкерлер бойынша аналитикалық жұмыстарды жүргізе алады, оның ішінде олардың әлеуметтік желілердегі белсенділігін бақылау (деструктивті қауымдастықтарға, танысу сайттарына кіру және/немесе жазылу және т.б.).

Іздеу бағдарламасы автоматты режимде:

- психикалық тәуелділікке (депрессия, суицид, зорлық-зомбылық, құмар ойындарға тәуелділік, порно тәуелділік және т.б.) және діни радикализмге қатысты мазмұны бар қауымдастықтарды анықтау;

- қазақстандық жазылушылардың ашық профильдерін жинау, оларды қолжетімді көрсеткіштер бойынша талдау (тұрғылықты жері, жынысы, жасы, жұмыс, оқу орны, пайдаланушының теріс жазылымдарының саны мен сипаты және т.б.);

- одан әрі талдау үшін алынған деректерді визуализациялау мүмкін.

Алынған мәліметтердің жарамдылығы мен тексерілуі кандидаттар мен қазіргі қызметкерлердің мінсіз бедел талабына сәйкестігін объективті бағалауға мүмкіндік береді.

Біз авторлар ұжымы әзірлеген формуланы пайдалана отырып, «мінсіз беделін есептеуді ұсынамыз:

«Мінсіз бедел» формуласы:

X (мінсіз бедел) = **A** (Knowledge) (кәсіби білім мен құзыреттілік деңгейі) + **B** (Integrity) (адалдық және моральдық принциптерді ұстану) + **C** (Ethics) (этикалық нормалар мен стандарттарды сақтау) : **D** (бағалау саны). критерийлері.

1-кесте. Мінсіз беделдің құрамдас бөліктері:

A (Knowledge) (кәсіби білім мен құзыреттілік деңгейі)

№	Санаты - A	Ұпай	Ақпараттық
---	------------	------	------------

	(Knowledge) Тұлға профилін жасау»				жүйелері
1	Алынған білім сапасы (диплом)	«қысқа» 1-ден 3-ке дейін	«орташа» 4-тен 6-ға дейін	«жоғары» 7-ден 10-ға дейін	ҚҚЖАО ААЖ жазбалар жүргізілмейді
2	Мемлекеттік наградалардың болуы	«1 марапат» 1-ден 3-ке дейін	«2 марапат» 4-тен 6-ға дейін	«2 марапаттан» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
3	Ведомстволық наградалардың болуы	«1-ден 3-ке дейін» 1-ден 3-ке дейін	«4-тен 6-ға дейін» 4-тен 6-ға дейін	«7 немесе одан көп» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
4	Курстарды бітіргені туралы сертификат	«1-ден 3-ке дейін» 1-ден 3-ке дейін	«4-тен 6-ға дейін» 4-тен 6-ға дейін	«7 немесе одан көп» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
5	Тіл білімін растайтын құжат	«Қазақ және орыс» 1-ден 3-ке дейін	«2 шетелдікке дейін» 4-тен 6-ға дейін	«2-ден астам шетелдік» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
6	Сертификаттау нәтижелері (тұрақты/кезектен тыс)	«сәйкес емес» 1-ден 3-ке дейін	«сәйкес келеді» 4-тен 6-ға дейін	«резервке ұсынылады» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
7	Акциялар саны	«1-ден 3-ке дейін» 1-ден 3-ке дейін	«4-тен 6-ға дейін» 4-тен 6-ға дейін	«7 немесе одан да көп» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
8	Жинақтардың саны	«1-ден 3-ке дейін» 7-ден 10-ға дейін	«4-тен 6-ға дейін» 4-тен 6-ға дейін	«7 немесе одан да көп» 1-ден 5-ке дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
9	Ғылыми атақтың болуы	"доцент (доцент)" 1-ден 5-ке дейін	«профессор» 6-дан 10-ға дейін	-//-//-	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
10	Дипломның болуы	«Философия докторы PhD/мамандық докторы» 1-ден 3-ке дейін	«PhD» 4-тен 6-ға дейін	«ғылым докторы» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді
11	Біліктілік немесе білім дәрежесі	«бакалавр» 1-ден 3-ке дейін	«маман» 4-тен 6-ға дейін	«шебер» 7-ден 10-ға дейін	ӨҚД/КЖД (қызметкерлер үшін) жазбалар жүргізілмейді

В (Integrity) (адалдық пен адамгершілік принциптері)

№	Санаты - В (тұтастық) «Тұлға профилін жасау»	Ұпай			Ақпаратты қ жүйелері
1	Әкімшілік жауапкершілікке тарту (жол қозғалысы ережелерін бұзу)	«1-ден 3-ке дейін» 10-нан 7-ге дейін	«4-тен 6-ға дейін» 6-дан 4-ке дейін	«7 немесе одан да көп» 3-тен 1-ге дейін	ӘҚББТ/ ҚСЖАО ААЖ
2	Әкімшілік жауапкершілікке тарту (қоғамдық тәртіп пен адамгершілікті қасақана бұзу)	«1-ден 3-ке дейін» 10-нан 7-ге дейін	«4-тен 6-ға дейін» 6-дан 4-ке дейін	«7 немесе одан да көп» 3-тен 1-ге дейін	ӘҚББТ/ ҚСЖАО ААЖ
3	Белгіленген тәртіппен тіркелген отбасы мүшелерінің/көршілерінің (отбасы және үй шаруашылығы) шағымдары (анонимді қоспағанда)	«4 немесе одан да көп» 1-ден 3-ке дейін	«1-ден 3-ке дейін» 4-тен 9-ға дейін	«жоқ» 10	СДТБТ Е-Өтініш
4	Әріптестерден (лауазымды тұлғадан) белгіленген тәртіппен тіркелген шағымдар (анонимділерден басқа)	«4 немесе одан да көп» 1-ден 3-ке дейін	«1-ден 3-ке дейін» 4-тен 9-ға дейін	«жоқ» 10	СДТБТ Е-Өтініш
5	Атқарушылық іс жүргізудің болуы (мәжбүрлеп орындау)	«орындалмаған» 1-ден 3-ке дейін	«тоқтатылған/мерзімді орындау бойынша» 4-тен 9-ға дейін	«жоқ» 10	ҚСЖАО ААЖ
6	Алимент төлеудегі қарыз	«сәйкес келмейді/сәйкестіктен жалтарады» 1-ден 3-ке дейін	«Кідіріс адамның кінәсі емес» 3-тен 6-ға дейін	«ерікті түрде орындалмайды/орындалады» 7-ден 10-ға дейін	ҚСЖАО ААЖ
7	Табыс салығы бойынша декларацияны тапсыру	«уақтылы» 7-ден 10-ға дейін	«1 күнге дейін кешіктіру» 4-тен 6-ға дейін	«2 күнге немесе одан да көп кешіктірілді» 1-ден 3-ке дейін	СЕТЖ АЖ СӘИЖ
8	Сотқа дейінгі өндірістің болуы (Молдавия тәжірибесі)	«қатысқан жоқ/куәгер» 7-ден 10-ға дейін	«қорғауға құқығы бар куә» 4-тен 6-ға дейін	«күдікті/тоқтатылған/ақталған» 1-ден 3-ке дейін	СДТБТ ҚСЖАО ААЖ

С (Ethics) (этикалық нормалар мен стандарттарды сақтау)

№	С санаты (этика) «Тұлға профилін жасау»	Ұпай		

1	«Радикализм мен экстремизмге» шақыратын ресурстарға бару (оның ішінде діни)	«бармайды/ сирек барады» 10	«мезгіл-мезгіл барады» 9-дан 4-ке дейін	«тұрақты барады» 3-тен 1-ге дейін
2	«Есірткі тұтынуды» (нашақорлықты) насихаттайтын ресурстарға бару	«бармайды/ сирек барады» 10	«мезгіл-мезгіл барады» 9-дан 4-ке дейін	«тұрақты барады» 3-тен 1-ге дейін
3	«Құмар ойындарын» тарататын ресурстарға бару (лудомания)	«бармайды/ сирек барады» 10	«мезгіл-мезгіл барады» 9-дан 4-ке дейін	«тұрақты барады» 3-тен 1-ге дейін
4	«Порнография» (порнографияға тәуелділік) және «зорлық-зомбылық» (соның ішінде жыныстық қатынас) тарататын ресурстарға бару	«бармайды/ сирек барады» 10	«мезгіл-мезгіл барады» 9-дан 4-ке дейін	«тұрақты барады» 3-тен 1-ге дейін
5	Некеде тұрған адамдардың ашық қарым-қатынасқа шақыратын ресурстарға баруы (танысу сайттары)	«бармайды/ сирек барады» 10	«мезгіл-мезгіл барады» 9-дан 4-ке дейін	«тұрақты барады» 3-тен 1-ге дейін

(Ескерту: іскерлік себептермен сайтқа кіру есепке алынбайды)

Алынған ақпаратты, сондай-ақ есептеу нәтижелерін полиграфологиялық зерттеулерді, психофизиологиялық тексерулерді және арнайы тестілеуді жүргізетін мамандарға беруді ұсынамыз.

Сұхбат көрсеткендей, «полиграфиялық зерттеулерді» жүргізетін 20 маманның (құқық қорғау органдарының қызметкерлері):

- 15 адам немесе 75%-ы кандидат пен оның туыстары туралы жасырын ақпараттың (әлеуметтік желілерде, БАҚ-та және т.б.) болуы пайдалы екенін растады;
- кандидатты әкімшілік жауапкершілікке тарту туралы 19 немесе 95%;
- жұбайының және жақын туыстарының сотқа дейінгі тергеп-тексеру нәтижелері және/немесе соттылығы бойынша 18 немесе 90%;
- 120 немесе 100% кандидаттың немесе оның жұбайының ойын бизнесіне баруы туралы ақпарат.

Бұл ретте «психофизиологиялық сараптама» жүргізетін респонденттердің 100% жоғарыда аталған ақпараттың пайдалылығын растады.

Әлеуметтік желі мен БАҚ арқылы үміткерді тексеруге 4608 адамның 2380-і немесе 52 пайызы оң жауап берген сауалнама барысында жоғарыдағы тұжырым расталды.

Яғни, 2228 адам немесе тәртіп сақшыларының да, мемлекеттік қызметкерлердің де 48 пайызы әлеуметтік желілерде жарияланған ақпараттан (жазылымдар, жарияланымдар, мәлімдемелер немесе пікірлер) қорқады (5-суретті қараңыз).

«Мінсіз беделі туралы қорытынды жасау кезінде өтініш беруші ретінде Әлеуметтік желілер мен БАҚ-тағы теріс/оң жарияланымдарды ескеру қажет пе, оның жақын туыстары да солай?»



5-сурет. Сауалнама нәтижелері

Бұл ретте, барлық кандидаттар мен жұмыс істеп тұрған қызметкерлер оларға қатысты «адалдығын» тексеруге бағытталған іс-шаралардың жүргізілгені туралы кадр қызметі (құжаттарды қабылдау кезінде) және ішкі қауіпсіздік қызметі (жұмыс кезінде) хабардар ету (ақпарат жинауға келісімімен) тиіс» және «этика».

Адалдық пен этиканы тексеруге бағытталған әрекеттер барлық кандидаттар мен қазіргі қызметкерлерге (ақпарат жинау жөнінде келісім бере отырып) кадр қызметі (құжаттарды қабылдау кезінде) және өздерінің қауіпсіздік қызметіне (жұмыс істеу кезінде) оларға қатысты іс жүргізу туралы хабардар етілуге тиіс екенін атап өту керек.

Мінсіз бедел институты жоғары кәсіби қасиеттерге, моральдық қағидалар мен этикалық нормаларға сай келмейтін тұлғалардың мемлекет үшін маңызды қызметтерді атқаруына жол бермейді деп есептейміз. Бұл сүзгі қызметке қабылдау кезінде және одан кейінгі кезеңде сыбайлас жемқорлықты барынша азайтады.

Ұсыныс: «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының мемлекеттік (құқық қорғау) қызметтегі кадрлардың тиімділігі мен тұтастығын арттыру мақсатында қолданыстағы заңнама нормаларына «мінсіз бедел» анықтамасын енгізе отырып 1-бабын 9-1-бөлігімен, сондай-ақ ішіне құқық қорғау қызметіне кандидаттың мінсіз беделі бойынша тексеру жүргізу міндеттілігін көрсете отырып, Заңның 18-бабын толықтыру қажет.

Мінсіз бедел институтын енгізу үшін 2020 жылғы 26 маусымдағы № 80 бұйрықтың 13-тармақтың 1-абзацына және 22-тармақтың 2-абзацына өзгерістер енгізу, сондай-ақ 13-тармақты 3-абзацпен және 23-тармақты 2-абзацпен толықтыру қажет.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Прокуратура органдарына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке және экономикалық тергеу қызметіне кіретін адамдарды бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу қағидалары және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шығару негіздері туралы» Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2020 жылғы 26 маусымдағы № 80, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2020 жылғы 29 маусымдағы № 199 қаулысымен және Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің қаулысымен. Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 14 шілдедегі № 675. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі інде 2020 жылғы 17 шілдеде № 20984 болып тіркелді : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020984> (қол жеткізу күні: 09.03.24)

Осындай өзгерістер мен толықтырулар ішкі істер органдарына және мемлекеттік өртке қарсы қызметке кіретін адамдарды іріктеуді және бастапқы кәсіптік оқытудан өту шарттарын, сондай-ақ жоғары білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын Ішкі істер министрлігі мен Төтенше жағдайлар министрлігінің әскери, арнаулы оқу орындарына оқуға қабылдауды реттейтін нормативтік құқықтық актілерге де енгізілуі тиіс¹⁰⁸. (№ 6 қосымша)

¹⁰⁸ Мемлекеттік өртке қарсы қызметке түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу ережелері және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шегеруге негіздер. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2022 жылғы 15 қарашадағы № 207 бұйрығы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030570> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

2.3 Құқық қорғау органдарының оқу орындарына кандидаттарды іріктеу цифрлық технологияларды енгізу, сондай-ақ білім алушылардың құқықтық жағдайы

Зерттеу барысында мемлекеттік қызметке кіру тәртібі мен шарттарын реттейтін нормалар ғылыми қызығушылық тудырды.

Қазақстан Республикасының Президенті 2024 жылғы 7 ақпанда өткен Үкіметтің кеңейтілген отырысында таяу болашаққа арналған өзекті міндеттерді белгілей отырып: «Мен сыбайлас жемқорлықпен ымырасыз күресу қажеттігі туралы бірнеше рет айттым, және бұл мәселеде оң өзгерістер болды. Дегенмен, тыныштануға әлі ерте, біз жұмысты жалғастыруымыз керек, атап айтқанда, цифрлық технологияларды енгізу керек», -деп атап өтті.¹⁰⁹

Қазіргі жаһандық цифрландыру процестері өмірдің әртүрлі салаларын құқықтық реттеуде болып жатқан өзгерістердің негізгі көрсеткішіне айналуда.

Мемлекет басшысы Қ.Тоқаев өз Жолдауында: «Қазіргі әлемде терең цифрландыру бәсекеге қабілеттілікті анықтауға ықпал ететін факторлардың бірі болып табылады, сондықтан цифрлық технологиялар трансферті мемлекетте маңызды екеніне назар аударды¹¹⁰.

Ел Президенті мемлекеттік аппаратқа міндет қойды: ұлттық жоба аясында АТ саласында жүз мыңнан астам маман даярлау, сондай-ақ инновациялық орталықтар құру, бұл деректерді өңдеумен және цифрлық қауіпсіздік мәселелерін шешумен айналысады. Бұл бастамалар еңбек өнімділігін арттыруға және адами капиталды дамытуға бағытталған.

Қазіргі цифрлық технологияларды қолданбай бұл мақсаттарға жету мүмкін емес деп есептейміз.

Цифрландыру жағдайында мемлекет пен қоғамның өзара әрекеттесуі цифрлық технологияларды пайдалануға байланысты міндеттердің өзектілігін көрсетеді. Ақпараттың жылдам алмасуы олардың эволюциясына ықпал етеді, оған А.К. Хикметов аса мән берді.¹¹¹

М.Х. Вахабова, Я.А. Хадуева және Л.Х. Вахабова «цифрландыру адам қызметінің әртүрлі салаларына еніп, олардың интеграциясына, еңбек нарығының өзгеруіне, кейбіреулердің жойылуына және басқа мамандықтардың пайда болуына әкелетінін, бұл адамдардан дағдыларды жаңартуды талап ететінін атап өтеді¹¹².

Цифрландыру құқықтық жүйеге, іргелі аспектілерге, соның ішінде әлеуметтік қатынастарға, заң ғылымдары саласындағы теориялық көзқарастарға және т.б.

Ел Президенті Қ.Қ. Тоқаев Ұлттық қоғамдық сенім кеңесінің үшінші отырысында жасаған баяндамасында жоғары білім беру саласында түбегейлі қайта

¹⁰⁹ Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Үкіметтің 02.07.24 жылғы кеңейтілген отырысында сөйлеген сөзі: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-rasshirennoe-zasedanie-pravitelstva-714237> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹⁰ Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына 2020 жылғы 1 қыркүйектегі Жолдауы. Қазақстан жаңа шындықта: әрекет ету уақыты//: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹¹ Хикметов А.К. Цифровизация Казахстана: новые горизонты роста //: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://iitu.edu.kz/ru/news/digitalization-of-kazakhstan-new-horizons-of-growth/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹² Вахабова М.Х., Хадуева Я.А., Вахабова Л.Х. Влияние цифровых технологий и цифровой экономики на систему образования // Журнал прикладных исследований: Серия: Экономическая. - 2022. - № 1. - С. 386-388.

құрулар қажеттігін атап көрсетті: «Жаңа жағдайлар білім беру жүйесін түбегейлі реформалауды талап етеді... бұл саланың маңызы арта түседі. Экономика оның дамуына байланысты. Біз болашақта білім берудің рөлін нақты түсінуіміз керек. Бұл барлық мемлекеттік саясатты анықтайды»¹¹³.

Жасыратыны жоқ, 2022 жылы қайта құрылған Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі жаңа тенденцияларды ұстанып қана қоймай, трендтер құру бағытын жалғастырды. Университеттердің бірыңғай цифрлық экокүйесін құрудың локомотивіне айналатын және олардың бірігуіне ықпал ететін цифрлық жоғары оқу орнының моделін енгізу бойынша ғалымдардың инновациялық ұсыныстары ерекше қызығушылық тудырады.

Осындай жағдайларда әртүрлі деректер қорын (электрондық үкімет, құқықтық деректер базасы, құқықтық деректер базасы) біріктіру арқылы ақпараттық-коммуникациялық жүйелерді пайдалана отырып, құқық қорғау органдарының оқу орындарына кандидаттарды іріктеу тәртібін одан әрі жаңғырту қажет, қазақстан азаматтары күнделікті өмірде қолданатын заң қызметтерін, электрондық қолтаңбаны және т.б. көрсетуге арналған цифрлық платформалар.

Ұқсас түрлендірулер көптеген беттерде болады.

Қазақстандық ғалым Д.Қалыбекова атап өткендей, «қоғамдық қатынастардың дамуы көп жағдайда жеке ел, топ немесе әлемдік қауымдастық ретіндегі әлеуметтік ортадағы экономикалық және құқықтық жағдайға байланысты».¹¹⁴

Бүгінде Қазақстанда мемлекеттік қызметке кіру базалық лауазымдардан басталады. Әрбір үміткер өзінің жеке қасиеттерін, кәсіби және басқарушылық дағдыларын бағалау үшін тестілеуден өтеді, ал мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретіндерді іріктеу тәртібі – объективті түрде орталықтандырылған.

Мансаптық баспалдақпен көтерілу қатаң бәсекелестік арқылы, кезең-кезеңімен, төменгі позициядан жоғары лауазымға дәйекті түрде жүзеге асырылады. Бұл тәсіл меритократия принципін қорғайды және мемлекеттік қызметке іріктеу кезінде рулық, рулық және саяси-командалық факторлардың әсерін жояды.

Қазіргі уақытта Қазақстанда демократиялық және құқықтық мемлекеттің қажеттіліктерін қанағаттандыратын құқық қорғау жүйесі дамыды және жалпы алғанда тиімді жұмыс істейді. Сонымен қатар, бұл іс-шаралар одан әрі дамытуды және жетілдіруді талап етеді. Ол үшін құқық қорғау органдарын күшейтіп, олардың жұмыс формалары мен әдістерін жетілдіріп қана қоймай, қажетті сапалық және сандық кадрлармен қамтамасыз ету қажет.

Қазіргі уақытта құқық қорғау қызметіне кіру жолдарының бірі – құқық қорғау білім беру ұйымдарында бастапқы кәсіби дайындық («Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 7-бабы 2-1-бөлігі).

2020-2023 жылдар аралығында құқық қорғау органдарының оқу орындарында барлығы **6267** студент алғашқы кәсіби дайындықтан өтті, оның ішінде

¹¹³ Токаев К.-Ж. Глава государства принял участие в третьем заседании Национального совета общественного доверия. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_sittings/glava-gosudarstva-prinyal-uchastie-v-tremem-zasedanii-natsionalnogo-soveta-obshchestvennogo-doveriya (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹⁴ Қалыбекова Д. Цифровизация Казахстана как ключевой фактор экономического развития в условиях модернизации // International relations and international law journal. 2018. - №2 (82). – С. 150-159.

969 адам (2020 ж. – 150, 2021 ж. – 210, 2022. – 309, 2023 – 300) – прокуратураға; **146** (2021 – 50, 2022 – 46, 2023 - 50) – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке; **239** (2020 – 20, 2021 – 60, 2022 – 89, 2023 – 70) – экономикалық тергеу қызметіне; **4 913** (2020 – 1053, 2021 – 1361, 2022 – 1384, 2023 – 1115) – мемлекеттік өртке қарсы қызмет органдарына.

Мемлекеттік өртке қарсы қызмет органдарының жоғары оқу орындарында **820** адам жоғары арнаулы білім (бакалавр) алды (2020 – 140, 2021 – 136, 2022 – 148, 2023 – 137), ішкі істер органдарының жоғары оқу орындарында **259** (2022 – 259).

Прокуратура органдарына қызметке, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке, экономикалық тергеу қызметіне¹¹⁵, ішкі істер органдарына¹¹⁶ және мемлекеттік өртке қарсы қызметке кіретін адамдар үшін бастапқы кәсіптік даярлауды іріктеу тәртібі мен өткеру шарттары¹¹⁷, олар басшыларының нормативтік құқықтық актілерімен реттеледі.

Құқық қорғау органдарының оқу орындарына түсу үшін кандидат бірқатар талаптарға сай болуы керек: жоғары білімнің болуы, моральдық-психологиялық, медициналық критерийлерге сәйкестігі, оған нұқсан келтіретін ақпараттың болмауы.

Іріктеудің негізгі кезеңдеріне тестілеу, әңгімелесу, медициналық және психофизиологиялық сараптама, полиграфологиялық зерттеу және емтихан тапсыру жатады.

Іріктеуге қатысу үшін құжаттарды қабылдауды құқық қорғау органдарының кадр қызметтері жүзеге асырады, онда кандидат оларды әдетте қолма-қол және нотариалды куәландырылған (білім, еңбек қызметі туралы құжаттар, әскери билет немесе әскерге шақыру учаскесіне тіркелгені туралы куәлік).

Құжаттарды тапсырғаннан кейін кандидат кадр қызметінен әскери-дәрігерлік комиссияға (ӘӘК) және полиграфологиялық зерттеуге жолдама алады. Осы кезеңдерді ойдағыдай аяқтаған кезде кандидат емтихан, дене дайындығы нормативтері және әңгімелесу үшін құқық қорғау органының оқу орнына (орналасқан жері бойынша) жіберіледі.

Іріктеумен байланысты барлық шығындарды (іріктеу орнына бару және кері қайту, медициналық комиссиядан өту, құжаттарды нотариалды куәландыру, тұрғын үй-жайларды жалға алу, тұру және т.б.) кандидат өз қаражатынан төлейді.

Оқу орнына түсу әртүрлі кезеңдерде және әртүрлі нысандарда (құжаттарды беру, таңдау және т.б.) туындауы мүмкін әртүрлі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерімен байланысты болуы мүмкін. Олар кандидаттан немесе оның туыстарынан (пара, сыйлық және т.б.), сондай-ақ кадрлар мен оқу орнының қызметкерлерінен (қызмет

¹¹⁵ Прокуратура органдарына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке және экономикалық тергеу қызметіне кіретін адамдарды бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу қағидалары және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шығару негіздері туралы» Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2020 жылғы 26 маусымдағы No 80, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2020 жылғы 29 маусымдағы No 199 қаулысымен және Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің қаулысымен. Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 14 шілдедегі No 675. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі інде 2020 жылғы 17 шілдеде No 20984 болып тіркелді : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020984> (қол жеткізу күні: 09.03.24)

¹¹⁶ Ішкі істер органдарына түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу қағидалары және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шығару негіздері. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2020 жылғы 13 наурыздағы No 211 Бұйрығы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020123> (қолжеткізу күні: 08.06.24)

¹¹⁷ Мемлекеттік өртке қарсы қызметке түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік оқуға іріктеу ережелері және оны аяқтау шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік оқудан шегеруге негіздер. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2022 жылғы 15 қарашадағы No 207 бұйрығы [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030570> (кіру күні: 08.06.24)

көрсету, қызметтік бабын пайдалану және т.б.) көрінуі мүмкін.1) заңсыз преференциялар алу үшін.

Қазіргі уақытта Қазақстанда мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыру және мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру мемлекеттік басқару жүйесінің ең маңызды міндеті болып табылады.

Мемлекеттік қызметті жаңғырту мәселелері Елдің 2050 жылға¹¹⁸ дейінгі даму стратегиясында, «Бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам»¹¹⁹ Ұлт жоспарында, сондай-ақ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамыту тұжырымдамасында» бекітілген. 2024 - 2029 жылдар»¹²⁰ және мемлекеттік аппаратты дамытудың сапалық жаңа міндеттері мен тәсілдерін белгілейтін басқа да бағдарламалық құжаттар.

Оңтүстік-Шығыс Азия елдері қауымдастығына (АСЕАН) мүше мемлекеттер қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет жүйелерін жаңғырту бойынша әртүрлі шараларды қабылдауда (зерттеу «АСЕАН»-те мемлекеттік қызметті жаңғырту, 2021 ж.). Мысалы, мемлекеттік қызметтің әлеуеті мен мүмкіндіктерін арттыру мақсатында Вьетнам мемлекеттік қызметшілерді болашақ дағдылармен қаруландыру үшін олардың біліктілігін арттыру бағдарламасын бекітті.

Бруней мемлекеттік қызмет көрсету жүйесін, бизнес-процестерді және саясатты әзірлеуді жақсартатын ұзақ мерзімді цифрлық үкімет стратегиясы арқылы тиімді және тиімді цифрлық қызметтерді ұсынуға ықпал етеді.

Малайзия азаматтардың саясатты әзірлеуге қатысуын жеңілдету үшін қызметтердің 80%-дан астамы онлайн режимінде ұсынылатын цифрлық үкіметті енгізді¹²¹.

Бангладештің мемлекеттік қызмет жүйесі сонымен қатар үкімет пен халық арасындағы байланыстырушы көпір рөлін атқаратын мемлекеттік қызметтерді цифрландырумен қатар цифрлық үкімет тәсілдерін белсенді түрде қабылдауда (Momen & Ferdous, 2023).¹²²

Ұлыбритания мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтерді дамытудың бір бөлігі ретінде өз қызметтері мен жүйелерін қарапайым және арзанырақ ету үшін түрлендіру үшін цифрлық технологияларды пайдаланады.

АҚШ цифрлық қызметі (USDS) 2014 жылы федералды үкіметтің ең маңызды мемлекеттік цифрлық қызметтерін шешу үшін құрылған. USDS американдықтардың өз үкіметімен желіде қалай әрекеттесе алатынына ғана емес,

¹¹⁸ Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» от 17 января 2014 г. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana-17-yanvarya-2014-g (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹¹⁹ План нации - 100 конкретных шагов Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁰ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын» бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/U2400000602> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²¹ Проектирование будущего АСЕАН: на пути к современной, гибкой и ориентированной на граждан государственной службе : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: : <https://theaseanmagazine.asean.org/article/designing-the-future-of-asean-towards-a-modern-agile-and-citizen-centric-civil-service/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²² Momen, N., Ferdous, J. (2023). Governance in Bangladesh Innovations in Delivery of Public Service New Frontiers in Regional Science: Asian Perspectives 68. Springer: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.amazon.com/Governance-Bangladesh-Innovations-Frontiers-Perspectives/dp/9819904234> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

сонымен бірге үкіметке сенім орнатуға көмектесу үшін осы тәжірибені өзгертуге бағытталған¹²³.

БАӘ¹²⁴, Түркия¹²⁵, Аргентина¹²⁶, Швейцария¹²⁷ сияқты елдерде кадрлық интернет-порталдарға көп көңіл бөлінеді. Нәтижесінде цифрлық трансформация мемлекеттік қызметке кіргісі келетіндерге қажетті ақпаратты іздеуге, ал билік органдарына персоналды басқарудың заманауи технологияларын қолдануға кең мүмкіндіктер ашады.

Е.И.Добролюбов, В.Н.Южаков, А.А.Ефремов, Е.Н.Клочкова, Е.В.Талапина, Я.Ю.Старцев жүргізген АҚШ, Германия, Австрия, Бельгия, Дания, Италия, Қытай Халық Республикасы, Канада, Нидерланды, Норвегия, Корея, Чехия, Венгрия, Швейцария тәжірибесін ғылыми зерттеулер цифрлық трансформация саясаты мемлекеттік басқару сапасын арттыруға әкелетінін, ол мемлекеттің неғұрлым негізделген араласуын қамтамасыз ететінін, мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігі мен тиімділігін арттыратынын көрсетті.¹²⁸

Мемлекеттік қызметтің қазақстандық моделі де осы бағытта өзінің барлық әлеуетін аша отырып, кезең-кезеңімен белсенді түрде жетілдірілуде. Ақпараттық платформаларды енгізу Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесін дамытуға, мемлекеттік органдардың ашықтығы, ашықтығы және соның нәтижесінде есеп беру дәрежесін арттыруға ықпал етеді; конкурстық рәсімдердің бәсекеге қабілеттілігін арттыруды қамтамасыз етеді; мемлекеттік мемлекеттік қызметтегі бос лауазымдарға неғұрлым білікті кандидаттарды іріктеуге мүмкіндік береді¹²⁹.

Осылайша, мемлекеттік басқаруды цифрландыру қазірдің өзінде мемлекеттік қызметшілер кадрларының сапасының лайықты деңгейін қамтамасыз етеді деп сеніммен айта аламыз.

Мысал ретінде 2024 жылғы 1 қаңтардағы МҚІА төрағасы бекіткен «Б» корпусының біріктірілген ақпараттық жүйесіндегі мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға конкурсты іріктеу және өткізудің уақытша ережелерін бекіткен МҚІА тәжірибесін келтіруге болады¹³⁰. Енді «eqyzmet.gov.kz» интернет-порталында бос лауазымға іріктеуді біріктірілген ақпараттық жүйеде екі кезеңде жүргізеді: жеке қасиеттерді бағалау және жалпы конкурс¹³¹.

¹²³ ¹²³ Казбек Б.Е. Сравнительный обзор международного опыта цифровизации государственных услуг : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48337346_91084267.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁴ Dubai Careers : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://dubaicareers.ae/en/pages/default.aspx> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁵ Kariyer Karisi : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://kariyerkapis.cbiko.gov.tr/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁶ Concursar 2.0. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-yempleo-publico/concursar/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁷ Stellenportal Bund : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.stelle.admin.ch/stelle/de/home.html> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁸ Добролюбова Е.И. Цифровое будущее государственного управления по результатам / Е. И. Добролюбова, В. Н. Южаков и др. // Издательский дом «Дело» РАНХиГС, Москва. -2019. (Научные доклады: государственное управление) : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2019/01/Tsifrovoe-budushchee-gosudarstvennogo-upravleniya-po-rezultatam.pdf> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹²⁹ Химушкин С.А. Концепция электронного правительства: принципы и этапы становления / С.А. Химушкин // Роль и место информационных технологий в современной науке. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - с. 323-326.

¹³⁰ Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 20 қыркүйектегі No 1 «Қағидаларды, бағдарламаларды бекіту және оқуға түсетін азаматтарды тестілеуді ұйымдастыру туралы» бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы, құқық қорғау қызметі» және 2017 жылғы 21 ақпандағы No 40 «Әкімшілік лауазымды атқарудың кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі төрағасының 2024 жылғы 9 ақпандағы No 33 бұйрығы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34745766&pos=5;-106#pos=5;-106 (қолжеткізу күні: 26.08.24)

¹³¹ «Председатель Агентства по делам государственной службы утвердил Временные правила отбора и проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б» в интегрированной информационной системе сайт Zakon.kz от 14.02.2024 года : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.zakon.kz/pravo/6424321-vremennyy-poryadok-otbora-na-gossluzhbu-vveli-v-kazakhstan.html#:~:text=%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%90%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0>

Кандидаттың қабылдау шарттарына сәйкестігін анықтау үшін жүйе азаматтардың денсаулығын сақтау және қадағалау саласындағы стратегиялық, реттеуші, бақылау-қадағалау, іске асыру және рұқсат беру функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдардан ақпаратты дербес сұратады, сондай-ақ құқықтық статистиканы қалыптастыруды және арнайы есепке алуды жүргізуді жүзеге асыратын. Заң талаптарына сәйкес келмеген жағдайда кандидат іріктеудің кез келген кезеңінде шығарылады.

Конкурстық іріктеуге қатысу үшін үміткер жүйеге компьютерді пайдалана отырып, дербес тіркеледі, ЖСН, ЭЦҚ немесе цифрлық сәйкестендіру арқылы аутентификациядан өтеді. Үміткердің іріктеу процедурасынан өтуін жүйенің автоматты басқару функциясы мен конкурстық комиссия арқылы проктор бақылайды.

Іріктеу рәсімінің әкімшісі кандидаттарды мемлекеттік тілді және Қазақстан Республикасының заңнамасын білуіне (азаматтардың өтініш жасауына қарай) электрондық сертификатты жолдаумен тестілеу жүргізеді. Дұрыс тестілеу жауаптары жүйе арқылы автоматты түрде есептеледі және нәтиже көрсетіледі.

Осыдан кейін бос немесе уақытша бос мемлекеттік әкімшілік лауазымдары бар мемлекеттік орган жалпы конкурс өткізеді, ол бірқатар кезекті кезеңдерді қамтиды: жүйеде конкурс өткізу туралы хабарландыру; азаматтардың өтінімдерін қабылдау, байқауға жүйе арқылы қатысуға ниет білдіргендер; кандидаттардың жеке қасиеттерін бағалаудан және кандидаттың мәтіндік және сандық ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін бағалаудан өтуі; эссе жазу; мемлекеттік органның конкурстық комиссиясында әңгімелесу; конкурстың қорытындысын шығару.

Әңгімелесу кезеңінің алдында конкурстың алдыңғы кезеңдерінің нәтижелері бойынша ең жоғары балл жинаған кандидаттардың жеке істері жүйе арқылы мемлекеттік органның кадр қызметіне жіберіледі.

Үміткерлермен әңгімелесу жүйе арқылы жеке кабинетке жіберілген сілтеме арқылы бейнебайланыс режимінде жүзеге асырылады. Әңгімелесу аяқталған күні жүйе байқау жеңімпазын – іріктеудің барлық кезеңдерінде жалпы ең көп ұпай жинаған үміткерді автоматты түрде анықтайды (жеке қасиеттер мен мәтіндік және сандық ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін бағалау), эссе және әңгімелесу нәтижелері).

Конкурстың қорытындысы шығарылғаннан кейін бір жұмыс күні ішінде жүйе хаттама жасайды, оған кадр қызметі ЭЦҚ көмегімен қол қояды.

Мемлекет басшысы Қ.К. Тоқаев 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: Заң және тәртіп, экономикалық өсу, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында МҚИА және Үкіметке ұйымдардың мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын кадр мәселелерін автоматтандыруды қамтамасыз етуді тапсырды¹³².

Осыған байланысты цифрлық үкіметті енгізу аясында мемлекеттік басқару тиімділігін арттыруға бағытталған құралдар енгізілуде. Мемлекеттік басқарудағы

[%B0%D0%BC%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9.2024%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0%20%D0%B2%20%D1%82%D1%80%D0%B8%20%D1%8D%D1%82%D0%B0%D0%BF%D0%B0](#) (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹³² Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм» от 02.09.24 года : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://akorda.kz/ru/addresses> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

цифрлық трансформация Қазақстанның халықаралық аренадағы бәсекеге қабілеттілігіндегі маңызды үрдістердің біріне айналды.

Дамудың қазіргі кезеңінде құқық қорғау органдарының оқу орындарына түсу кезінде де, құқық қорғау қызметіне қабылдау кезінде де кандидаттарды іріктеу жүйесін цифрлық жаңғыртудың өзекті қажеттілігі туындайды. Цифрлық жүйелерді пайдалану мыналарды қамтамасыз етеді:

- кандидаттарға өз өтініштерінің мәртебесін бақылауға және кері байланыс алуға мүмкіндік беретін іріктеу процесінің ашықтығы;

- шешім қабылдау жылдамдығы;

- кандидаттардың қолданыстағы заңнамада көзделген тыйымдар мен шектеулерді сақтауы (жасы, әрекет қабілеттілігі, құқық қабілеттілігі, денсаулық жағдайы, қылмыстық және/немесе әкімшілік жауапкершілікке тарту, соттылық, кәсіпкерлік қызметпен айналысу және т.б.).

Алдын ала анықталған критерийлер негізінде кандидаттарды бастапқы іріктеу алгоритмдерін пайдалану бюрократиялық кедергілерді, субъективтілік пен біржақтылықты жоюға көмектеседі; сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту; кандидаттарды іріктеу процесіне заңсыз араласу мүмкіндігін жою.

Блокчейн технологияларын енгізу деректердің өзгермейтіндігі мен тексерілуін қамтамасыз етеді, бұл құжаттарды бұрмалауды немесе нәтижелерді манипуляциялауды іс жүзінде жол бермейді, ал жасанды интеллект – күдікті әрекеттерді анықтау үшін деректердің үлкен көлемін бақылайды және талдайды.

Құқық қорғау органдарының оқу орындарына үміткерлерді іріктеудің электрондық жүйесі мен цифрлық технологиясын енгізу:

- облыс орталығына жетуге мүмкіндігі жоқ шалғай елді мекендердің тұрғындары үшін оқытудың қолжетімділігін арттыру;

- кандидаттардың «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген тыйым салулар мен шектеулерді қоса алғанда, заң талаптарын сақтауын қамтамасыз ету;

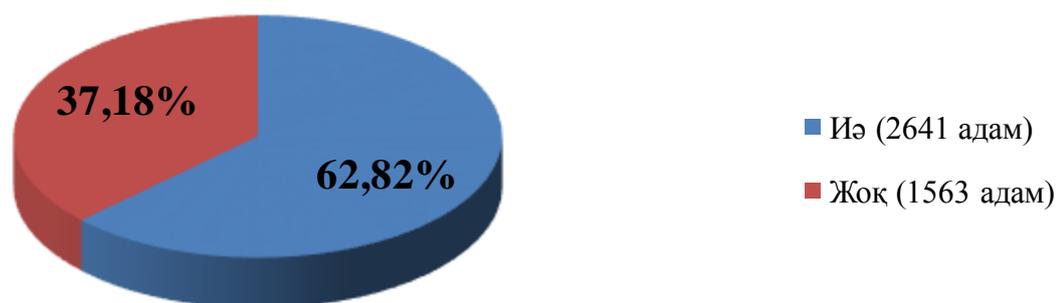
- кандидаттардың, олардың туыстарының, кадр қызметі қызметкерлерінің және оқу орындары өкілдерінің өзара іс-қимылына байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жою және т.б.;

- әңгімелесу, стандарттарды және/немесе емтихандарды тапсыру, медициналық комиссиядан өту, құжаттарды нотариалды куәландыру, тұрғын үйді жалға алу, тұру және т.б. үшін жол жүру шығындарын жою арқылы үміткерлерге қаржылық жүктемені азайту.;

- құжаттарға шамадан тыс талаптарды, қажетсіз әкімшілік кедергілерді және т.б. жою арқылы кандидаттарды іріктеу процесін бюрократизациялаудың тиімді құралын жасау.

Ұсынылған тәсілдің тиімділігі 4204 құқық қорғау органының қызметкері арасында жүргізілген сауалнама нәтижелерімен расталды: 2641 адам (62,82%) электронды жүйелерді пайдалана отырып, үміткерлерді қабылдау мүмкіндігін оң бағалады (6-суретті қараңыз).

Құқық қорғау органдарының оқу орындарына кандидаттарды электронды жүйе арқылы қабылдауды жүзеге асыру қажет пе ?
(адам факторын азайту)



6-сурет. Сауалнама нәтижелері

Осыған байланысты авторлар ұжымы құқық қорғау қызметіне кандидаттарды іріктеу кезінде «eqyzmet.gov.kz» жүйесінің цифрлық технологияларын пайдалану мүмкіндігін қарастыру бойынша ұсыныстар жіберді (№ 2-31-24-00638 08.04.2024 жыл).

Бұл ұсыныстың өзектілігі Президент Әкімшілігінің (2024 жылғы 10 мамырдағы ПАБ № 42-34.52) кадрларды іріктеуді автоматтандыруға (резервті қалыптастыру, резервтен тағайындау және т.б.) қатысты хатымен жанама түрде расталады.

Жоғарыда айтылғандай, «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 6-тармағында бір мезгілде кандидаттарға белгілі бір шектеулер қоя отырып, құқық қорғау қызметіне кіру шарттары белгіленген. Олардың ішінде – моральдық, жеке, кәсіби, іскерлік қасиеттерге, денсаулық жағдайы мен физикалық дамуына, сондай-ақ білім деңгейіне қойылатын талаптар. Бұл шектеулер қызметкерлердің кәсібилігі мен сенімділігінің жоғары деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған, бұл әсіресе құқық қорғау органдары үшін маңызды.

Цифрлық жүйе іріктеу процесін автоматтандырудың тиімді құралы бола алады.

Мысалы, жүйені мемлекеттік деректер базасымен біріктіру кандидаттардың белгіленген шектеулер критерийлеріне (соттылық пен ағымдағы қылмыстық істердің бар-жоғын тексеру, әкімшілік (сыбайлас жемқорлық) жауапкершілікке тарту) сәйкестігін нақты уақыт режимінде тексеруге мүмкіндік береді, салық органдарының деректер базасына қол жеткізу, тіркеу жағдайы, құмар ойындарға қатысу және т.б.

Алдын ала анықталған алгоритмдердің арқасында цифрлық жүйе қабылдау критерийлеріне сәйкес келмейтін адамдарды автоматты түрде жоя алады. Бұл іріктеу процесін жылдамдатып қана қоймайды, сонымен қатар адам факторынан туындаған қателерді азайтады.

Ұсыныс: құқық қорғау органдарының оқу орындарына түсетін үміткерлерді іріктеу механизміне электронды жүйе мен цифрлық технологияларды енгізу.

Құқық қорғау органдарына түсу мәселесін зерделеу алғашқы кәсіптік оқудан өтіп, жоғары арнаулы білім алатын тұлғалардың мәртебесі маңызды екенін көрсетті.

«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 7-бабына сәйкес, құқық қорғау органдарына қызметке бастапқы қабылдау:

- орта білімі бар адамдарды құқық қорғау органдарының білім беру ұйымында оқу арқылы (Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 9-бабы);

- құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында алғашқы кәсіптік даярлық арқылы («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 11-бабы) жүзеге асырылады.

Дегенмен, тең іріктеу және оқыту талаптары жағдайында бастапқы кәсіптік білім алатын және жоғары білім алатын тұлғалардың мәртебесі айтарлықтай өзгереді.

Сонымен, егер күндізгі бөлімге оқуға түскен адамдар сол күні құқық қорғау органдарына қызметке қабылданса, онда алғашқы кәсіптік даярлыққа іріктеліп алынған адамдар, лауазымға өткеннен кейін бір ай ішінде тағайындалады («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 8-бабының 1-тармағы).

Осыған қарамастан, «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 11-бабына 9-тармағына сәйкес екі санатқа да бірдей дерлік міндеттер мен шектеулер қойылады (психофизиологиялық тексеру; полиграфологиялық зерттеу; арнайы тексеру; ақпараттық қызметтерді есепке алу бойынша кандидат пен оның туыстарын тексеру, декларацияны тапсыру және т.б.).

Алайда, бұл ретте алғашқы кәсіптік оқудан өтіп жатқан адамдар Құқық қорғау қызметі туралы Заңның 14 және 15-бабында бекітілген кепілдіктерді (мемлекеттік қорғау, туыстарының баруы, т.б, жеке деректерді қорғау және т.б.) пайдалана алмайды.

Сонымен қатар, оқу немесе тағылымдамадан өту кезеңінде олар қайтыс болған (өлім жағдайында) немесе жарақат алған (жараланған, контузия алған, жарақат алған) жағдайда олардың отбасылары біржолғы өтемақы алудан айырылады («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 66-бабы.).

Тыңдаушылардың аталған санаттарының құқықтары мен міндеттеріндегі бұл айырмашылықтар теңсіздікке алғышарттар жасайды және қабылдау комиссиялары қабылдаған шешімдерге дау туғызуы мүмкін.

Атап айтқанда, бастапқы кәсіптік оқытудан өтетін тыңдаушыларға қосымша шектеулер мен жауапкершіліктерді қолданудың негізділігі сұрақтар туғызады, өйткені мұндай шаралар оларды басқа санаттағы тыңдаушылармен бірдей жағдайға қояды.

Ұсыныс: «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 8-бабының 1-тармағына өзгерістер енгізу арқылы құқық қорғау органдарының оқу ұйымдарында бастапқы кәсіптік даярлықтан өтетін адамдар мен жоғары білім алатын адамдардың құқықтарын теңестіру. (7-қосымша).

2.4. Мемлекеттік қызметшілердің материалдық және әлеуметтік қажеттіліктерін жақсарту

Мемлекет басшысының 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық курсы» атты Қазақстан халқына Жолдауында «жоспарланған реформалардың сапалы және толық орындалуы тікелей құзыретке, мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігі мен саяси ерік-жігері байланысты» екенін атап өтті¹³³.

Әрбір заманауи мемлекеттің негізгі міндеті – азаматтардың лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету. Тиісті жалақы деңгейінің арқасында қол жеткізілген әл-ауқаттың жоғары деңгейі және жұмысшылардың кәсіби қызметін ынталандыру еңбек тиімділігін арттыруға ықпал етеді. Бұл мәлімдеме мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыру мәселелеріне толығымен қатысты.

Осы мәселелерді шешудің негізгі тәсілдерінің бірі мемлекеттік қызметшілердің материалдық әл-ауқатының лайықты деңгейін қамтамасыз ету тетіктерін әзірлеу, сондай-ақ олардың тұрғын үйге, білімге, жоғары технологиялық медициналық көмекке және сапалы демалысқа деген қажеттіліктерін қанағаттандыру болып табылады.

Мотивация жүйесі мен отандық мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігі (нәтижелілігі) арасындағы байланыс дәрежесін бағалау және зерттеу үшін Т.Т. Әбілмәжінов сауалнама негізінде эмпирикалық зерттеу жүргізді¹³⁴.

Мемлекеттік қызметшінің кәсіби өсуге ұмтылуына әсер ететін факторларды автор ақшалай және ақшалай емес деп бөледі.

К. Замфираның әдістемесі бойынша жүргізілген зерттеу нәтижелері бойынша «Кәсіби қызмет мотивациясын зерттеу» А. Реана модификациясында ішкі мотивация факторлары негізгі монетарлық емес факторлар ретінде танылады. Оларға барынша өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі және жұмыс процесі мен нәтижесінен қанағаттану жатады.

Дегенмен, Т.Т. Әбілмәжінов, кәсіби қызметті ынталандыру жүйесінде ақшанесие факторлары маңыздырақ рөл атқарады. Негізгі ақша факторы - қызмет нәтижесін анықтауға бағытталған қазіргі бағалау жүйесімен тікелей байланысты жалақы мөлшері.

Монетарлық емес факторлардың маңыздылығына қарамастан, әсіресе мемлекеттік қызмет саласында материалдық факторлардың рөлін бағаламауға болмайды. Оларсыз мемлекеттік қызметшілердің жоғары кәсібилігін құру және сақтау мүмкін емес. Басқаша айтқанда, мемлекеттік қызметшінің оң имиджін қалыптастыру пропорционалды материалдық сыйақы түріндегі тиісті уәждемесіз мүмкін емес.

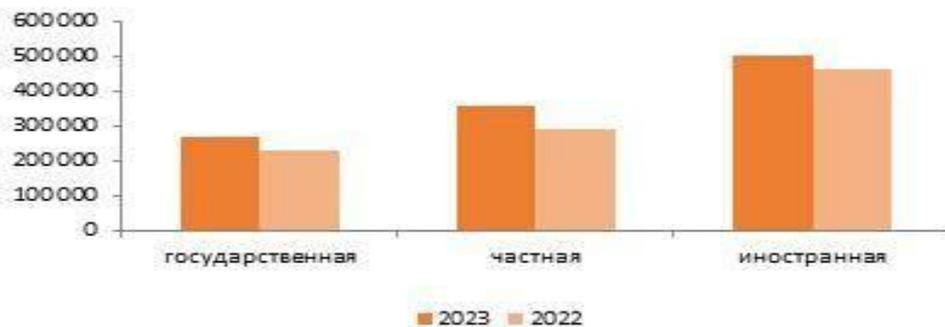
¹³³ «Әділ Қазақстан» экономикалық курсы: Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына 2023 жылғы 1 қыркүйектегі Жолдауы: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarst-va-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskiv-kurs-pravedlivogo-kazahstana-18588>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹³⁴ Абильмажанов Т.Т. «Совершенствование системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих Республики Казахстан» // Институциональный репозиторий Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://repository.apa.kz/handle/123456789/185> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Мотивациялық механизмнің тиімділігі мемлекеттік орган мен мемлекеттік қызметшінің қызметін бағалау жүйесінің объективтілігі мен ыңғайлылығына байланысты, ол нақты жағдайды көрсетуі керек, әділ және қолдануға оңай.

Адам ресурстарын басқару саласындағы көптеген зерттеулер жалақының еңбекті ынталандырудың маңызды факторларының бірі болып табылатынын, оның ішінде мемлекеттік қызметкерлер үшін де растайды¹³⁵.

¹³⁶Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының мәліметі бойынша, 2022-2023 жылдары шетелдік қатысуы бар кәсіпорын қызметкерінің орташа айлық жалақысы 500 797 теңгені құрады, бұл мемлекеттік меншік нысанындағы кәсіпорында жұмыс істейтін адамның орташа жалақысынан 1,8 есе (270 709 теңге) және жеке меншік нысанындағы –1,4 есе (355 546 теңге) жоғары (7 суретті қараңыз).



7-сурет. Меншіктің әртүрлі нысанындағы кәсіпорындар қызметкерлерінің жалақысы

Мұндай жағдайларда қазақстандық мемлекеттік қызметшінің жалақысы лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етпейді. Бұл социологиялық сауалнама нәтижелерімен расталады, оған сәйкес респонденттердің көпшілігі өздерінің әлеуметтік жағдайын жақсарту шаралары ретінде жалақыны инфляция деңгейінде жыл сайынғы индекстеуді (65%), жыл сайынғы сауықтыру жәрдемақысын арттыруды (53%), тиімді тұрғын үй жүйесін құру (44%), медициналық көмекті жақсарту (31%) және зейнетақыны қайта қарауды (28%)¹³⁷ ұсынады.

Бұл деректерді талдау Қазақстанның мемлекеттік қызметшілері алатын сыйақының жеткіліксіздігі ең өзекті әлеуметтік мәселелердің бірі болып табылады деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Парламент Мәжілісі депутаттарының – саяси партиялар фракциялары мүшелерінің («AMANAT» партиясы, «Respublica» партиясы, «Ауыл» партиясы, «Ақ жол» Қазақстан Демократиялық партиясы), Қазақстанның «Халық партиясы» және «Жалпыұлттық

¹³⁵ Mr.Sc. Naim Ismajli, Ermira Qosja The impact of civil servants' remuneration on the efficiency of local authorities // ILIRIA International Review 2(2):332; : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2020 (дата обращения: 15.09.2024); : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2019-to-2020/civil-service-pay-remit-guidance-2019-to-2020#glossary-of-terms (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹³⁷ Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 « үшін Жарлығы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/U2400000602> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

социал-демократиялық партиясы) халықпен кездесулері де бұл тұжырымды растады: (2024 жылғы 1 шілде-31 тамыз) бюджеттік сала өкілдері (жергілікті атқарушы органдар, сот, полиция, мәдениет, мектепке дейінгі тәрбие және т.б.) жалақыны көтеру қажеттігін айтты.

Қазіргі жағдай мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесін, құрылымын және тетіктерін жетілдіру, оның ішінде шектеулер мен тыйымдарды жеңілдету бөлігінде шараларды әзірлеуді сондай-ақ бонустар мен ынталандыру төлемдерін белсендірек пайдалануды талап етеді.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы, мемлекеттік қызметті дамытудың тенденциялары мен перспективалары ретінде персоналды бейімдеу, ынталандыру және ұстап тұру үшін HR процестерін жетілдіру, сондай-ақ ұзақ мерзімді перспективада мемлекеттік қызметшілердің тиімділігі мен жұмысқа қатысуын қамтамасыз ету үшін материалдық емес ынталандыру шараларын кеңінен қолдану қажеттігі анықталды¹³⁸.

Елдің қоғамдық-саяси, әлеуметтік-экономикалық өмірін жаңғыртуға бағытталған жүргізіліп жатқан реформалар мен қайта құрулар мемлекеттік қызметті одан әрі жаңғыртуға негіз болуы тиіс. Ең алдымен, мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу мен әлеуметтік қамсыздандырудың қолданыстағы жүйесін реформалауға, сондай-ақ шет мемлекеттердің осы саладағы тәжірибесін ескере отырып, оларды одан әрі жетілдірудің негізгі бағыттарын әзірлеуге жатады.

Халықаралық тәжірибені талдау мемлекеттік қызметшілерге, оның ішінде құқық қорғау органдары қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйелері мен оларды әлеуметтік қорғау жүйелері әртүрлі елдердің тарихи тәжірибесіне, құқықтық және экономикалық ерекшеліктеріне, дәстүрлеріне байланысты екенін көрсетеді. Зерттеушілер елімізде мемлекеттік қызметтің қандай үлгісі қабылданғанына, мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қамсыздандыруға байланысты еңбекақы төлеудің, материалдық ынталандырудың бірнеше (екіден үшке дейін) жүйесін анықтайды.

Сонымен, Т.А. Журавлева, әлемдік тәжірибеде шартты түрде мемлекеттік мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесін анықтаудың форматы мен негізін белгілейтін мемлекеттік мемлекеттік қызмет жүйесінің үш түрі дамыды:

- 1) мансаптық (роман-герман жүйесі);
- 2) корпоративтік (азиялық жүйе);
- 3) позициялық (англосаксондық жүйе)¹³⁹.

В. Смалскис мемлекеттік қызметтің бәсекелес екі моделін – жабық (мансаптық модель) және ашық (позициялық модель) салыстыратын болсақ, реформалар көбінесе мемлекеттік қызметтің ашық моделі шеңберінде барынша тиімді жүзеге асырылады деп санайды¹⁴⁰.

¹³⁸ Сол жерде

¹³⁹ Журавлева Т.А. «Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики» // Государственное управление. – 2017. – № 64: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-tuda-i-motivatsiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-obzor-mezhdunarodnoy-praktiki>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁴⁰ Vainius Smalskys (2017) Civil Service Systems. Oxford University Press : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.160>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Т.Н. Коголь, О.В. Анцибалов мемлекеттік қызметтің екі моделін – мансаптық және позициялық, сәйкесінше екі жалақы жүйесін – материалдық ынталандыру және әлеуметтік қамсыздандыруды ажыратады ¹⁴¹.

Карьерлік жүйе (Франция, Германия, Жапония, т.б.). Мансаптық жүйесі бар елдердегі мемлекеттік қызмет бірнеше ғасыр бұрын қабылданған бюрократияның дәстүрлі принциптеріне негізделеді, бұл кезде мемлекет өз қызметкерлерін әлеуметтік және материалдық қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Мысалы, Жапонияда мансап жүйесі позициялық элементтермен толықтырылады, өйткені мемлекеттік қызметкерлердің жалақысы өндіріс секторының көрсеткіштеріне тікелей пропорционалды. Макроэкономикалық көрсеткіштердің өсуімен өңдеуші сектордағы жалақы өседі, демек, мемлекеттік қызметкерлердің жалақысы көтеріледі.

Сонымен қатар, жапондық мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесінде тек әлеуметтік кепілдіктер ғана емес, сонымен қатар төлемдердің екі түрі де бар. Бірінші түрге жәрдемақы түріндегі төлемдер жатады: шаруашылық жүргізуге, ерекше еңбек жағдайларына, облыстық, көліктік және отбасылық жәрдемақылар. Екінші түрі – жоғары өнімділік көрсеткіштері үшін өндірістік емес бонустар ¹⁴².

Осылайша, көріп отырғанымыздай, мансаптық жүйесі бар елдер жалақының икемді әдістерін қолдануға ұмтылуда.

Мысалы, Германияда мемлекеттік қызметкердің жалақысы біліміне, біліктілік деңгейіне және т.б. сонымен қатар, оған жалақының 15% мөлшерінде әртүрлі қосымша төлемдер мен үстемеақылар («жергілікті», «жинақтау үшін», «шетелде жұмыс жасау үшін», «министрлік», «жаңа жылдық» және т.б.) төленеді, жыл сайынғы еңбек демалысы (6 апта) беріледі, отбасылық жағдайына байланысты еңбек демалысы төленеді.

Сондай-ақ, арнайы үстемеақылар (әскери атақтары мен атақтары үшін, қызметтің ерекше түрі үшін) қосымша демалыспен, тегін сақтандырумен, тегін жол жүрумен, тегін медициналық көмек көрсету (шығындардың 50%-ын мемлекет азаматтық мемлекеттік қызметшілерге төлейді) және т.б. ертерек зейнетке шығу құқығымен ауыстырылды. ¹⁴³

Корпоративтік жүйе (Сингапур, Оңтүстік Корея, Қытай Халық Республикасы) роман-герман және англосаксон жүйелерінің элементтерін біріктіреді. Еңбекке ақы төлеу белгілі бір лауазымды тұлғаның, министрліктің және жалпы ел экономикасын дамытудың нәтижелері бойынша арнайы формула бойынша есептелетін белгіленген бөліктен және жыл сайынғы бонустардан тұрады. Негізгі есептеулерден басқа, мемлекеттік қызметкерлердің жалақысы жеке сектордағы ұқсас жалақымен байланысты және одан 10-20%-дан аспайды.

Позициялық жүйе (Ұлыбритания, АҚШ, Канада, Австралия және т.б.). Бұл елдердегі жалақы «жеке сектормен бәсекелестікке бағытталған және мемлекеттік

¹⁴¹ Коголь Т.Н., Анцибалова О.В. «Система оплаты и стимулирования труда государственных служащих некоторых зарубежных стран (Германия, США)»: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-i-stimulirovaniya-truda-gosudarstvennyh-sluzhaschih-nekotoryh-zarubezhnyh-stran-germaniya-ssha> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁴² Галимова А.Ш., Закирова Д.Р. «Заработная плата как фактор мотивации к труду. Приоритетные направления развития науки» // Сб. ст. Международ. науч.-практ. конф. – Уфа: Научный центр «Аэтерна», 2018. – С. 75-78.

¹⁴³ Коголь Т.Н., Анцибалова О.В. Жарлық. Оп

мемлекеттік қызметшілердің жалақысын анықтау кезінде департаменттер мен бөлімшелерге барынша еркіндік беруге бағытталған¹⁴⁴.

Осылайша, Ұлыбританияда, Канадада, Оңтүстік Кореяда және АҚШ-та мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасы мүшелеріне тұрғылықты жерін өзгерту кезінде қолдау қоныс аударуға қаржылық көмек көрсету, тұрғын үй жәрдемақысын төлеу, балаларды оқытуды және ерлі-зайыптыларды жұмысқа орналастыруды қолдау, сондай-ақ икемді еңбек жағдайларын, жол жүру жеңілдіктерін және сақтандыруды қамтамасыз ету арқылы жүзеге асырылады.

Литвада, Германияда, Канадада және Австралияда мемлекеттік қызметшілерге еңбек өтілі артқан сайын қосымша демалыс күндері беріледі. Италия, Испания, Люксембург, Англия және Австрия базалық жалақының 95% дейін зейнетақымен елу жастан алпыс жасқа дейін (тәжірибесі бар) ерте зейнетке шығу мүмкіндігін ұсынады. Германияда мемлекеттік қызметшілер өтініш бойынша зейнеткерлікке шыққанға дейін бұрынғы жұмыс уақытының жартысы ретінде толық емес жұмыс күнін ала алады¹⁴⁵.

АҚШ полициясының әлеуметтік пакетті сақтауға мүдделілігі мемлекеттің адалдығына кепілдік береді және зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін тиімді қызмет көрсетудің тиімді мотиві болып табылады. Полицияда жиырма жыл жұмыс істегеннен кейін қызметкер орташа айлық табысының $\frac{3}{4}$ мөлшерінде ай сайынғы төлемдерді есептей отырып, зейнетке шыға алады. АҚШ полициясының жалақы шкаласы 25 000 доллардан басталады және жалақы деңгейлері тігінен және – қызмет өтілі көлденеңінен анықталған кесте болып табылады. Осыған байланысты жалақы деңгейі диагональ бойынша өсуде.

Азаматтарды АҚШ полициясына тартуға көмектесетін маңызды ынталандыру - зейнеткерлікке шыққаннан кейін сақталатын медициналық сақтандыру, қоғамдық көлікте тегін жүру және полиция есебінен көліктерге қызмет көрсету, қызметкер қайтыс болған жағдайда оның отбасына өтемақы төлеу. Полиция қызметкерлерінің жоғары және тұрақты жалақысы оларға тұрғын үй, пәтер, үй, көлік алуға мүмкіндік береді¹⁴⁶.

Материалдық және материалдық емес ынталандырумен қатар әлеуметтік қамсыздандыру және жеңілдіктер шаралары кеңінен қолданылатын шет елдердің тәжірибесі қызықты.

Ф.И. Ниналованың пікірі бойынша, соңғы уақытта әлеуметтік кепілдіктер (әлеуметтік төлемдер, кепілдіктер мен жеңілдіктер) қызметкер үшін ақшалай сыйақыдан әлдеқайда күшті ынталандыру болып шықты¹⁴⁷.

Тәуелсіз сарапшылардың пікірінше, жұмыс іздеушілер жұмыс іздеу кезінде тек жалақы мөлшеріне ғана емес, сонымен қатар жұмыс беруші ұсынатын қосымша жеңілдіктерге де назар аударады. Әлеуметтік қамсыздандырудың кепілі ретінде

¹⁴⁴ Журавлева Т.А. Жарлық, оп.

¹⁴⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 «үшін Жарлығы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы»: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/U2400000602>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁴⁶ «Вежливость, профессионализм, уважение – девиз полицейских Нью-Йорка»: Интервью с начальником УВД по ЮАО г. Москвы Агеев В.О. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://mvd.ru/userfiles/file/reforming_reports/rep_social.doc. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁴⁷ Ниналова Ф.И. Кикова З.М. «Социальный пакет как конкурентное преимущество предприятия: отечественный и зарубежный опыт» // Вопросы структурной экономики. – 2014 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-paket-kak-konkurentnoe-preimushchestvo-predpriyatiya-otechestvennyy-i-zarubezhnyy-opyt>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

әлеуметтік пакеттің болуы жұмыс орнын таңдауда барған сайын шешуші бола түсуде. Егер екі бірдей ұсыныс болса, қызметкер жеңілдіктерге кепілдік беретін компанияны таңдайды. Мысалы, Ресейде социологиялық зерттеулерге сәйкес, азаматтардың 72% -ы әлеуметтік пакеттің болуын жұмысқа орналасу үшін плюс деп санайды, ал тек 21% -ы оған назар аудармайды¹⁴⁸.

Әлеуметтік пакет ұғымының өзі заңнамада көрсетілмеген. Бұл әдетте жұмыс берушінің осы өндірістің тартымдылығын қамтамасыз ететін қызметкерлерге қосымша әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беруі деп түсініледі. Әрбір жұмыс беруші бұл қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктерді өз бастамасымен және ерікті негізде береді. Сондықтан әлеуметтік пакет компанияның ең жақсы қызметкерлерді тарту және ұстап қалу үшін тек бәсекеге қабілетті артықшылығы болып табылады. Әлеуметтанушылардың сауалнамаларына сәйкес, сауалнамаға қатысқан жұмысшылардың кем дегенде жартысы үшін қомақты әлеуметтік пакет беру олардың жұмыс орнын өзгерту туралы шешім қабылдауына кедергі болатын фактор болып табылады¹⁴⁹.

Әлеуметтік пакетке мыналар кіруі мүмкін:

- медициналық қызмет көрсету (амбулаториялық емдеу кезінде тегін дәрі-дәрмектер);
- кеңседе тегін тамақ;
- компания есебінен біліктілігін арттыруға;
- қызметкерлерге немесе олардың балаларына жеңілдікті жолдамалар, сондай-ақ шипажайға емделуге тегін жолдамалар;
- ақылы ұялы байланыс және көлікте жол жүру және т.б.

Қосымша тауарлар мен кепілдіктердің құрылымы мен саны көбінесе кәсіпорынның қызмет түріне және меншік нысанына байланысты. Сонымен қатар, әртүрлі елдерде әртүрлі әлеуметтік кепілдік жүйелерін қолдануға болады.

Егер шет елдер туралы айтатын болсақ, онда, мысалы, АҚШ-та заң жұмыс берушілерден қызметкерлерге келесі жеңілдіктерді беруді талап етеді (олардың кейбіреулері кейбір штаттарда ғана міндетті):

- жұмыссыздықтан сақтандыру;
- жеке сақтандыру негізінде немесе жұмысшыларды мемлекеттік өтемдік сақтандыру бағдарламасы арқылы жұмыс істейтін жұмысшыларды өтемдік сақтандыру;
- кәсіпорындардан қызметкерлерді жұмысқа байланысты емес аурулар мен жарақаттардан ішінара сақтандыруды қамтамасыз етуді талап ететін мүгедектік бойынша сақтандыру;
- қызметкерлерге дауыс беруге, алқаби болуға және әскери қызмет атқаруға бос уақыт беру;
- Отбасылық және медициналық себептер бойынша демалыс туралы заң талаптарының сақталуы (FMLA)¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Сол жерде

¹⁴⁹ Социальный пакет для сотрудников: составляющие, стоимость и рекомендации : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.raiffeisen-life.ru/useful-info/sotsialnyy-paket-dlya-sotrudnikov-sostavlyayushchie-stoimost-i-rekomendatsii/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.); Тяжельникова Е. Социальный пакет: виды и способы : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://hr-portal.ru/article/socialnyy-paket-vidy-i-sposoby>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁵⁰ The U.S. Small Business Administration : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://www.sba.gov/content/required-employee-benefit>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Осылайша, әлеуметтік пакет қосымша ынталандыру әдісінен персоналды ынталандырудың тиімді құралына, ал әлеуетті қызметкерлер үшін – жұмыс берушіге қойылатын негізгі талаптардың біріне айналды, оны қанағаттандырмай, соңғысының өз қызметкерлерін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету мүмкіндігі іс жүзінде жоқ.

Эмпирикалық материалды талдау нәтижелері шет мемлекеттердің көпшілігі материалдық сыйақының әділ жүйесі бар мемлекеттік қызметтің неғұрлым тиімді моделін құруға бағытталғанын көрсетті. Олардың кейбіреулерінде біз қарастырып отырған адамдар санатын материалдық қамтамасыз ету жүйесі экономиканың коммерциялық секторына бағытталған. Басқаларында бұл жеке секторға қарағанда әлдеқайда төмен. Бұл ретте барлық мемлекеттердің назары мемлекеттік қызметшілерді лайықты өмір сүру деңгейіне және олардың әлеуметтік-экономикалық жағдайын сақтауға қажетті әлеуметтік қорғауды жақсартуға бағытталған.

Кейбір елдерде төлем және ынталандыру жүйесі орындалған жұмыстың нәтижесіне байланысты болса, басқаларында – материалдық сыйақы іс жүзінде еңбек нәтижесіне байланысты емес. Сонымен қатар, бірқатар мемлекеттерде материалдық ынталандырудың жеткілікті икемді жүйесі де, төлемдер мен әлеуметтік қамсыздандыру шараларының қатаң жүйесі де бар. Осыған қарамастан, мемлекеттердің көпшілігі өздерінің мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық және әлеуметтік тәуелсіздігін қамтамасыз етуге ұмтылады, осылайша оларға қойылатын күшейтілген шектеулер мен талаптардың орнын толтырады.

Өткендей Е.А. Пановтың айтуынша, мемлекеттік қызметтегі жалақы деңгейі бәсекеге қабілетті еңбек нарығынан қажетті жас білікті және жауапты мамандарды тарту үшін жеткіліксіз. Бұл көптеген жас мамандар үшін мемлекеттік қызметтің тартымды болуына әкеледі, бұл негізінен мемлекеттік құрылымдарда жақсы байланыстар алу және олардың болашақ мансабының негізін құру мүмкіндігі ретінде, негізінен мемлекеттік емес секторда¹⁵¹.

Соңғы жылдары жас мемлекеттік қызметшілер үлесінің 30 жасқа дейін төмендеуі байқалды (2019 жылғы 23%-дан 2023 жылғы 17%-ға дейін), бұл жастарды мемлекеттік секторда жұмыс істеуге ынталандыру қажеттігін көрсетеді¹⁵².

Көптеген елдерде мемлекеттік қызметші – мемлекет пен қоғамның өкілі және оның құзыреттілігінен, жауапкершілік пен еңбекқорлық алға қойған мақсаттардың сапасы мен уақытылы орындалуына, сондай-ақ ұлттың әл-ауқаты мен тыныштығына байланысты болғандықтан, мемлекеттік және құқық қорғау қызметтері ең беделді жұмыс түрлерінің бірі болып табылады.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында бекітілген қызмет көрсету және тұтынушыға бағдарлану қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет моделіне мемлекетіміздің көшуін, ең алдымен, тек нақты құқықтық нормаларды белгілеу

¹⁵¹ Купряшин Г.Л. Государственная служба: комплексный подход: Учебник / Отв. ред. А.В. Оболонский. – М.: Издательство «Дело» АНХ, 2009. – С. 188-194 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://vgmu.hse.ru/data/2010/12/31/1208181674/188-194_Kupryashin.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁵² Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 «үшін Жарлығы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <http://10.61.42.188/rus/docs/U2400000602> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

және оларды мемлекеттік қызметкерлердің нақты орындауы арқылы қамтамасыз етуге болады.

Еңбекақы төлеу және еңбекті ынталандыру жүйелерін дамыту, сондай-ақ шет мемлекеттердің құқық қорғау органдарының қызметкерлерін әлеуметтік қорғау тәжірибесі әлеуметтік реформалар процесінде отандық мемлекеттік органдарға оң үлгі бола алады.

Ең алдымен, әртүрлі елдердің еңбекақы төлеу және әлеуметтік қорғау жүйелері бір-бірінен ерекшеленетінін ескеру қажет. Бұл көптеген факторларға, соның ішінде тарихи тәжірибеге, елдің құқықтық және экономикалық жүйесіне, дәстүрлерге байланысты.

Дамыған елдерде әлеуметтік саясатты жүргізу тәжірибесі оны жүзеге асырудың бірнеше бағыттарын әзірледі. Оларға мыналар жатады: жалақы саясаты, әлеуметтік сақтандыру, оның ішінде медициналық сақтандыру, зейнетақы сақтандыру, тұрғын үй саясаты, сондай-ақ өтемақы және әлеуметтік төлемдер жүйесі. Осы аспектілердің кейбірі жіті назар аударуға лайық және мемлекетіміздегі әлеуметтік реформалар үдерісінде оң үлгі болып табылады деп есептейміз.

Бұл ретте біз пікірімен келісеміз А.В. Слободенюк, ол шет елдердің тәжірибесін пайдалана отырып, әлеуметтік қорғаудың белгілі бір түрлерін біздің шындыққа механикалық түрде көшіру мүмкін емес деп санайды. Құқық қорғау органдары қызметкерлерін әлеуметтік қамсыздандыруды реформалаудың кейбір аспектілері әмбебап сипатқа ие болса, басқалары елдегі саяси жағдайға, экономикалық даму деңгейіне, дәстүрлерге байланысты белгілі бір жағдайларда қылмыс деңгейі және қоғамды криминализациялауда ғана қолданылатынын ескеру қажет¹⁵³.

А.Г. Жуковая ұлттық және әлемдік тәжірибені біріктіруге қатысты көзқарасты өзінің ұлттық тәжірибесін әлемдік тәжірибеден нақты қолдануға болатын нәрсемен синтездеу өзінің мемлекеттік қызметін дамытудың ең жақсы нұсқасы екенін атап көрсетеді.¹⁵⁴

Эмпирикалық материалды зерттеу нәтижелері, сондай-ақ әртүрлі көздерден алынған деректер мемлекеттік қызметшілердің жартысынан көбі қолданыстағы жалақы мен әлеуметтік қолдау шараларына қанағаттанбағанын көрсетеді, бұл неғұрлым тартымды жағдайлары бар жеке секторға білікті кадрлардың ағып кету қаупін арттырады. Осыған байланысты еңбек өнімділігін арттыратын, кадрлардың тұрақсыздығын төмендететін және мемлекеттік қызметті әлеуетті қызметкерлер алдында тартымды ететін сауатты құрылған әлеуметтік саясат қажет деп есептейміз.

Ұсыныс: мемлекеттік қызметшінің жалақысын инфляция деңгейінде жыл сайынғы индекстеу және/немесе оның мөлшерін айлық есептік көрсеткіштің мәніне байланыстыру көзделсін (№ 8-қосымша).

¹⁵³ Слободенюк А.В. «Механизмы социальной защиты сотрудников правоохранительных органов зарубежных стран» // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов: Мат-лы Международ. науч.-практ.я конф. (Минск, 24 января 2018 г.). – Минск, 2018. – С. 320-321 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://elb.amia.by/bitstream/docs/1228/1/24012018_320.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁵⁴ Жукова А.Г. «Концепция нового государственного управления» // Налоги. – 2016. – №6. – С. 19-22.

Әлеуметтік пакет қызметкерлер үшін қуатты ынталандыру қызметін атқаратынын ескере отырып, оның құрамдас бөліктерін, сондай-ақ қызметкерге мансап сатысы, еңбек сіңірген жылдары, зейнеткерлікке шығуы бойынша оны толтыруды қамтамасыз ету жүйелерін әзірлеумен «әлеуметтік пакет» терминін заңнамаға енгізу қажет,

Жоғарыда айтылғандар мемлекеттік қызметтің мәртебесін арттырады, оны тартымды етеді, сондай-ақ жеке сектордан ең білікті жұмысшыларды тарту мүмкіндігін арттырады.

2.5 Мемлекеттік қызметшілердің педагогикалық, оқытушылық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметінің құқықтық аспектілері

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілерге педагогикалық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметтен басқа ақылы қызметпен айналысуға тыйым салынады (Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 13-бабының 2-тармағы). Бұл шектеулер мемлекеттік қызметшінің жеке мүдделердің ықпалынан тәуелсіздігін қамтамасыз ету қажеттілігімен байланысты. Мемлекеттік қызметтің мүдделері басым болуы керек, ал мемлекеттік қызметті ақылы қызметтің басқа түрлерімен біріктіру мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін, бұл оның мемлекеттік қызметте функционалдық міндеттерін орындауына теріс әсер етеді.

Педагогикалық, ғылыми және басқа да шығармашылық қызмет мемлекеттік қызмет мүдделеріне қайшы келмейді, керісінше, қызметкердің кәсіби деңгейін арттыруға және оның әлеуетін жүзеге асыруға ықпал етеді. Сондықтан заң мемлекеттік қызметшінің осы қызмет түрлерімен айналысуына тыйым салмайды.

Бұл ретте «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі 319-III Заңының 37-1-бабының 1-тармағы табыс алу арқылы жүретін жеке педагогикалық қызмет кәсіпкерлік болып есептелетінін және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мемлекеттік тіркелуге жататынын бекітеді.

2015 жылғы 29 қазандағы «Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі» 375-V ҚРЗ 2-бабының 1-тармағына сәйкес, кәсіпкерлік - бұл азаматтар мен заңды тұлғалардың мүлікті пайдалану, өндіріс, тауарларды сату, жұмыстарды орындау, қызметтер көрсету арқылы таза табыс алуға бағытталған дербес, бастамашылық қызметі.

Осылайша, егер мемлекеттік қызметші жұмыстан бос уақытында (демалыс және мереке күндері), мысалы, тәрбиеші болып жұмыс істесе немесе мектеп оқушыларын ҰБТ-ға дайындау бойынша қызмет көрсетсе, бұл оның негізгі қызметтік қызметімен байланысты болмаса да, кәсіпкерлік қызмет ретінде қарастырылады.

Осыған байланысты А.Ю. Прохоров мынадай сұрақтар қояды: «Егер лауазымды тұлға тәрбиеші болып толық емес жұмыс істеп, мысалы, мектеп оқушыларын БМЕ және Бірыңғай мемлекеттік емтихан тапсыруға дайындау бойынша қызмет көрсетсе, ол педагогикалық қызметпен немесе кәсіпкерлікпен айналысады ма? Ұқсас сұрақ мемлекеттік қызметші тапсырыс бойынша сурет салса немесе кәсіби қызметіне қатысы жоқ құқықтық мәселелер бойынша кеңес берсе туындайды... Мысалы, азаматтың неліктен сурет салатынын қалай анықтауға болады: бұл үшін, оларды сату және жүйелі түрде табыс табу үшін бе, әлде шығармашылық идеяларын жүзеге асыру үшін анда-санда жасай ма? Азамат жүйелі түрде пайда тапқысы келгендіктен немесе баласына жақсы білім бергісі келгендіктен Бірыңғай мемлекеттік емтихан тапсырмаларын шешу арқылы білімін

бөлісе ме? Заңгер заң көмегін көрсету үшін (адвокаттар сияқты) немесе тұрақты табысқа ие болу үшін сотта азаматтардың мүддесін қорғайды?»¹⁵⁵.

Біздің ойымызша, педагогикалық (репетиторлық, ҰБТ, IELTS, TOEFL, CAE, FCE және т.б. дайындық қызметтерін көрсету), шығармашылық (мерекелер өткізу, сценарий жазу, әндер, тапсырыс бойынша картиналар және т.б. ал ғылыми (тұлғаны, шежіре ағашын зерттеу, тапсырыс бойынша естелік жазу, т.б.) мемлекеттік қызметшіге табыс әкелетін қызметті кәсіпкерлік қызмет деп санауға болмайды.

Бұл қызмет түрлерін мемлекеттік қызметшінің салық органдарында тіркелмей-ақ, («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Заңның 13-бабының 4-тармағы және «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 17-бабының 2-бөлігі және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Заңның 13-бабының 3-тармағы») декларацияда көрсетілуі тиіс тармағымен (Қазақстан Республикасы Салық кодексінің 363-бабының 3-тармағы 1-тармағы) 10% мөлшерлемесі бойынша есептелген салықты төлеу жөніндегі міндеттемемен өзіне тиесілі тұрғын үйді мүлкілік жалға беру және кіріс алу құқығымен теңестіру қажет деп есептейміз¹⁵⁶.

Айта кету керек, қолданыстағы заңнамада «оқытушы, сондай-ақ оқытушылық және педагогикалық қызмет» ұғымы жоқ.

«Ғылыми қызмет» ұғымы 2024 жылғы 1 шілдедегі «Ғылым және технологиялық саясат туралы» №103-VIII Қазақстан Республикасының Заңының 1-бабының 20-тармағында анықталған. Бұл–зерттелетін объектілерге, құбылыстарға (процестерге) тән қасиеттерді, ерекшеліктер мен заңдылықтарды анықтау мақсатында қоршаған шындықты зерттеуге және алынған білімді практикада пайдалануға бағытталған іс-әрекет.

Бүгінде құқық қорғау органдары қызметкерлерінің ғылыми қызметпен айналысу мәселесі мемлекеттік және құқық қорғау қызметі, ғылым және білім туралы заңнамамен, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамамен реттелмеген. Атап айтқанда, аталған адамдарға:

- 1) қызметтен бос уақытта ғылыми-зерттеу ұйымдарында қоса ғылыми қызметкер болып жұмыс істеуге;
- 2) ізденуші немесе аспирант ретінде диссертациялық зерттеулер дайындаумен айналысуға;
- 3) саяси және діни мақсаттарды көздемейтін әртүрлі ғылыми, шығармашылық бірлестіктер мен одақтардың мүшесі болуға және т.б. мүмкіндік бар ма?

Құқық қорғау органдарының ведомстволық жоғары оқу орындары қызметкерлерінің Білім және ғылым министрлігінен гранттық қаржыландыруды, сондай-ақ басқа да гранттарды (сыйлықтарды), оның ішінде әртүрлі халықаралық ұйымдардан алу мәселесі жан-жақты зерттеуді қажет етеді.

¹⁵⁵ Прохоров А.Ю. «Некоторые частноправовые аспекты ограничения социально-экономических прав государственных гражданских служащих» // Проблемы совершенствования законодательства и правоприменительной практики: Сб. ст. междунаrod. науч.-практ. конф. – Симферополь, 2022. – С. 659-667: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: [https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49832754 (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁵⁶ «Какие налоговые обязательства возникают у госслужащего, сдающего в аренду собственную квартиру?» : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/633818. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

«Ғылым және техникалық саясат туралы» Заңның 36-бабына сәйкес ғылыми қызметтің аккредиттелген субъектілері 2023 жылғы 25 шілдедегі № 335¹⁵⁷ бұйрығымен бекітілген Ғылыми және (немесе) ғылыми-техникалық қызмет субъектілерін аккредиттеу қағидаларының 2-тармағы 3-тармақшасына сәйкес жеке тұлғаларға да қатыса алатын гранттық конкурсқа қатысуға құқылы.

Іс жүзінде құқық қорғау органдарының қызметкерлері жеке тұлға ретінде өздері жұмыс істейтін мемлекеттік жоғары оқу орындарының кадрлық, ақпараттық және материалдық-техникалық ресурстарын пайдалана отырып, ғылыми зерттеулер жүргізу үшін гранттық қаржыландыру алатын фактілер бар. Бұл «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл», «Мемлекеттік құпиялар туралы», Мемлекеттік қызметшілердің этикалық кодексі заңдарына қайшы келеді, атап айтқанда:

1) қызметтік ақпаратты мүліктік игіліктер алу немесе алу мақсатында пайдалануға тыйым салу туралы (авторлық топ мүшелері грант ұтып алған жеке тұлғадан жалақы алады);

2) мүдделер қақтығысы болған кезде лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға тыйым салу туралы, нәтижесінде жеке мүдделер өз өкілеттіктерін тиісінше орындамауға әкеп соғуы мүмкін (мұндай мүдделер қақтығысы құқық қорғау органының қызметкері жеке тұлға ретінде гранттық қаржыландыруды алған кезде туындайды);

3) мемлекеттік меншікті тек қызметтік мақсаттарда пайдалану туралы (жеке гранттық зерттеуде орган қызметкерлері қызметтік қызметті жүзеге асыру барысында алынған ақпаратты, мысалы, азаматтық жоғары оқу орындарының ғалымдары қол жеткізе алмайтын ҚСЖАЕК ақпараттық жүйелерінен алынған мәліметтерді пайдаланады) және т.б.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты құқық қорғау органдарының ведомстволық жоғары оқу орындары қызметкерлерінің (жеке тұлғалар ретінде) гранттық қаржыландыру алу мәселесі егжей-тегжейлі зерделеуді және реттеуді талап етеді.

Қазақстан Республикасының 2006 жылғы 15 желтоқсандағы №207 «Мәдениет туралы» Заңының 1-бабының 18-тармағына сәйкес шығармашылық қызмет – көркем құндылықтарды жасауға немесе әдебиет пен өнер туындыларын кез келген нысанда және кез келген тәсілмен тәржімалауға (аударуға) бағытталған қызмет. Басқа шығармашылық қызметті әдеби, көркемдік, музыкалық, журналистік және басқа да қызмет деп түсіну керек.

Мемлекеттік қызметшілер жүргізіп жатқан бұл іс-шаралар да қазіргі таңда орынды сұрақтар туғызуда. Осыған байланысты шығармашылық қызметпен айналысу үшін келесі нақты талаптар мен критерийлерді реттеу қажет деп санаймыз:

- қызметкерлердің әдеби шығармалар жасауы, оларды жариялау және іске асыру тәртібі;
- фотожұмыстарды орындау, оларды басып шығару және енгізу;
- сәулет және дизайн, мүсін жұмыстарын жасау және жүзеге асыру;

¹⁵⁷ Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 25 шілдедегі бұйрығы. № 335 «"Ғылыми және (немесе) ғылыми-техникалық қызмет субъектілерін аккредиттеу"»: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033182>. (өтінші берілген күні: 03.09.24 ж.)

- аудио-, бейнежұмыстарды (бейне, теле- және кинофильмдерді), сондай-ақ музыкалық туындыларды, оларды қайталап қайталау және прокатқа шығару тәртібін жасау;

- зияткерлік қызмет саласында өтеулі қызметтер көрсету;

- мақалалар, оқу-әдістемелік құралдар мен монографиялар өтеулі негізде жарияланымдар;

- авторлық немесе өзге де сабақтас құқықтарды пайдалану, беру;

- алынған табысқа салық салу тәртібі.

Қолданыстағы заңнамада «табыс» ұғымы азаматтық, қаржылық, салықтық және құқықтың басқа салаларында қолданылатын мағынада қолданылады. Табыс деп - оны бағалау мүмкін болған жағдайда ескерілетін ақшалай немесе заттай нысандағы экономикалық пайда және мұндай пайданы бағалауға болатын шамада танылады.

Мысалы, қылмыстық жауапкершіліктен құтылу үшін күдікті жедел қызметкер жазған кітапты өз қаражатына басып шығара алады немесе кандидаттық диссертациясын тергеушіге немесе беделді университеттің кафедрасына бере алады.

Мұндай олқылықтарды жою үшін мемлекеттік қызметшілердің кез келген кірісінің ашық болуын қамтамасыз ету үшін заңнамалық деңгейде жәрдемдесу, мысалы, қосымша табысы туралы қызметкердің өзі жұмыс істейтін мемлекеттік органның басшысын хабардар ету міндетін белгілеу ұсынылады.

«Құқық қорғау қызметі туралы Заңның 15-бабы 1-тармағы 17-тармақшасына сәйкес қызметкерлер **оқытушылық**, ғылыми немесе өзге де шығармашылық қызметпен айналысуға құқылы. Қосымша қызметпен айналысу негізгі кәсіп түріне нұқсан келтірмей, мемлекеттік қызметтен бос уақытта мүмкін болады. Сонымен бірге, осы заңның 17-бабы, сондай-ақ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 13-бабы **педагогикалық** қызметті жүзеге асыру құқығын береді. Айта кету керек, бұл екі ұғымның құқықтық мазмұны әртүрлі.

Оқытушылық қызмет оқу процесін жүзеге асырумен шектеледі. Педагогикалық қызмет – басқару (білім беру мекемелерін басқару), білім беру (оқушыларды тәрбиелеу және дамыту), әдістемелік (үздік педагогикалық тәжірибені, ғылым жетістіктерін оқу), мектептен тыс (тұрғылықты мектептен тыс мекемелерде жері бойынша жұмыс) ғылыми-зерттеу және басқа да қызмет түрлері. Бұл қайшылықтың іс жүзінде болуы осы санаттарды (сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган тарапынан да, құқық қорғау органдары қызметкерлерінен де) ерікті түрде түсіндіруге әкеп соғуы және олардың дұрыс қолданылмауына алып келуі мүмкін.

«Педагог» ұғымы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы «Педагог мәртебесі» туралы 293-VI ҚРЗ Заңының 1-бабының 1-тармағында бекітілген. Бұл – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам.

Алайда, қолданыстағы заңнама нормаларында «оқытушы», «педагогикалық және оқытушылық қызмет» ұғымдары ашылмаған. Бұл категорияларды зерттеу олардың семантикалық жүктемесі жағынан да, мазмұны жағынан да бір мезгілде ұқсас және мүлдем басқаша екенін көрсетті.

Білім беру саласының басымдығы оның жоғары әлеуметтік маңыздылығын атап көрсетеді және зерттеушілердің назарын осы саланың негізгі түрін талдауға аударады – педагогикалық қызмет.

Педагогикалық қызметтің әлеуметтік-мәдени жағдайға, әлеуметтік ортаның ерекшеліктеріне, қазіргі кездегі әлеуметтік және мәдени факторларға байланысты болуы күмән тудырмайды және көптеген педагогикалық, психологиялық, социологиялық және философиялық еңбектерде сипатталған.

Сонымен, өз шығармаларында Е. Дюркгейм (атап айтқанда, «Педагогика және әлеуметтануда 1902 ж.) ойлау мен қабылдау процестерінің жалпы бүкіл адамзат үшін ортақтығына қарамастан, бірнеше рет атап өтті, әртүрлі қоғамдарда біртұтас педагогикалық жүйе болуы мүмкін емес¹⁵⁸. Басқаша айтқанда, ол білім берудің абсолютті әлеуметтік шарттылығын дәлелдеді. Білім әлеуметтік институт ретінде және адам өмірінің саласы ретінде қоғамда болып жатқан экономикалық, саяси, әлеуметтік өзгерістерге ұшырайды.

Соңғы онжылдықтардағы әлеуметтік өзгерістер білім беру жүйесінің әртараптандырылуына әкелді, ол білім беру ұйымдарының бұрыннан бар және жаңа алуан түрлі нысандарының, түрлерінің трансформациясында, мазмұнын, әдістерін, оқыту технологияларын, нәтижелерді бағалау тәсілдерін жаңғыртуда көрінеді; білім беру қызметтерінің ауқымын кеңейту, білім беру қызметін стандарттау және педагогикалық қызметтің мәнін қайта қарау қажеттілігін анықтайтын басқа да факторлар.

Осылайша, ғылыми қоғамдастық пен қоғамның педагогикалық қызметке, оның құрылымы мен ерекшеліктеріне көбірек көңіл бөлуі заңды және негізделген.

Арнайы психологиялық-педагогикалық әдебиеттегі педагогикалық қызмет ең алдымен кәсіби қызмет түрі ретінде қарастырылады.

Ғылыми-педагогикалық зерттеулердегі педагогикалық қызметтің қазіргі түсінігін қарастырайық. Мысалы, С.И. Тарасова ұстаздық қызмет деп адамзат жинақтаған мәдениет пен тәжірибені аға ұрпақтан кіші ұрпаққа беруге бағытталған әлеуметтік қызметтің ерекше түрін түсінеді, олардың жеке дамуына жағдай жасау және қоғамдағы белгілі бір рөлдерді орындауға дайындау. Сонымен бірге педагогикалық қызмет әлеуметтік мұрагерлік, әлеуметтік бейімделу және жеке қалыптасу және даму процестерін реттеу функцияларын орындайды¹⁵⁹.

С.П.Иванова педагогикалық іс-әрекетті анықтай отырып, әлеуметтік және тарихи анықталған процестің өзара әрекеттесуінің полисубъективті сипатына баса назар аударады¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Дюркгейм Э. «Социология образования» / Пер. с фр. Т.Г. Астаховой; ред. В.С. Собкин, В.Я. Нечаев. – М.: «ИНТОР», 1996 – 80 с.

¹⁵⁹ Тарасова С.И. «Педагогическая деятельность как эволюционирующая категория педагогики и способ педагогического бытия»: дис. ... д-ра пед. наук. – Ставрополь, 2006. – 473 с.

¹⁶⁰ Иванова С.П. «Педагогическая деятельность как процесс гуманистически-ориентированного полисубъектного взаимодействия в современной социально-образовательной среде»: дис. ... д-ра психол. наук. – СПб, 2000. – 334 с.

Педагогикалық қызметтің әлеуметтік-педагогикалық құрамдас бөлігін И.М.Машаров та атап көрсетеді, оны педагогикалық процестің түпкілікті мақсатының жалпы әлеуметтік міндеттерінің болуымен, күрделі сипатымен сипаттайды; педагогикалық процесте мұғалім шешетін мақсаттар мен міндеттердің ерекшеліктері, оқушылардың жалпыадамзаттық, мемлекеттік және жеке құндылықтарын қалыптастыру қажеттілігімен анықталады және т.б. ¹⁶¹

Сонымен, педагогикалық іс-әрекеттің қазіргі түсінігі оның субъективті сипатына, әлеуметтік өзара әрекеттесу процесіне қосылуына, мұғалімнің әлеуметтік функциясының өзектіленуіне, мақсат пен нәтиженің әлеуметтік мәніне баса назар аударатыны анық.

А.С.Роботовтың, Т.В.Леонтьевтің және И.Г.Шапошниковтың анықтамасы бойынша педагогикалық қызмет – мазмұны білім алушыларды (әр түрлі жастағы балалар, мектептердің, техникумдардың, кәсіптік-техникалық мектептердің оқушылары) оқыту, тәрбиелеу, оқыту, дамыту болып табылатын кәсіптік қызмет түрі болып табылады, жоғары оқу орындары, біліктілікті арттыру институттары, қосымша білім беру мекемелері және т.б.) ¹⁶².

Педагогикалық қызметпен кәсіби түрде айналысатын адамды басқаша атауға болады: тәрбиеші, мұғалім, оқытушы, педагог. Көбінесе ол жұмыс істейтін мекемеге байланысты: балабақшада – тәрбиеші, мектепте – мұғалім, техникумда, мектепте, жоғары оқу орнында - пән оқытушысы. Мұғалім – осы айтылғандардың бәріне қатысты жалпы ұғым.

Педагогикалық кәсіптердегі барлық айырмашылықтарға қарамастан, олардың педагогикалық қызметке тән ортақ мақсаты бар, – адамды мәдени құндылықтармен таныстыру. Бұл қызметтің ерекшелігі дәл мақсаттан көрінеді. Бұл мақсат ерекше миссия ретінде анықталады, оның « мақсаты – мәдениеттегі жеке тұлғаны құру және өзін-өзі анықтау, адамды адамда бекіту»¹⁶³.

Ұсыныс: Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңының 37-1-бабының 1-тармағына мемлекеттік қызметшінің жеке педагогикалық қызметпен айналысу кезінде кәсіпкер ретінде тіркелу міндетін алып тастай отырып, (тұрғын үйді мүлкітік жалға беруге ұқсас) өзгерістер енгізу (1-тармақ. Қосымша № 9).

Қолданыстағы заңнаманың нормаларына сәйкес келтіру (Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы Заңның 13-бабы және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Заңның 13-бабының 2-тармағын) 1-баптың 17-бөлігі. Құқық қорғау қызметі туралы «О Заңының 15-тармағы » оқытушылық « сөзін » педагогикалық « деген сөзбен ауыстыру (2-тармақ » 9-қосымша).

Заңнамалық деңгейде мемлекеттік органның басшысына қосымша табыс туралы міндетті жазбаша хабарлама енгізу арқылы мемлекеттік қызметшілердің кез келген кірісін ашық ету.

Мемлекеттік қызметшілердің заңсыз әрекеттерінің алдын алу үшін ғылыми, педагогикалық және басқа да шығармашылық қызметпен айналысу мәселелерін

¹⁶¹ Машаров И.М. «Педагогические основы формирования профессиональной мотивации у преподавателей негосударственных вузов»: монография. – СПб: СПбУ МВД России; СПбИВЭСЭП; Общество «Знание», 2001. – 320 с.

¹⁶² Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А.С. Роботова, Т.В. Леонтьева, И.Г. Шапошникова и др.; Под ред. А.С. Роботовой. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – С. 3.

¹⁶³ Российская педагогическая энциклопедия. – М., 1999. – Т. 2. – С. 87.

(соның ішінде құқық қорғау органдарының қызметкерлері) заңнамалық реттеу және түсіндіру қажет деп санаймыз.

Бұл Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің адалдығын тексеру институтын енгізу аясында өзекті болып отыр.

2.6 Сотқа дейінгі немесе тәртіптік тергеп-тексеру кезінде құқық қорғау органдарының қызметкерлерін өз қалауы бойынша қызметтен шығару кезіндегі құқықтық қайшылықтар

Мемлекеттік қызмет институты мемлекеттік биліктің беріктігінің, оның беделі мен тұрақты дамуының басты кепілі болып табылады. Ол мемлекеттік қызмет органдары жұмыс істейтін құқықтық саланың бірлігін қамтамасыз етуге арналған. Мемлекеттің алдында тұрған мақсаттарға қол жеткізудің және мемлекеттік органдардың міндеттерін шешудің тиімділігі көп жағдайда мемлекеттік қызметшінің тәртібін басқаруға байланысты. Мемлекеттік қызметшілердің тәртіп деңгейін арттыруға ықпал ететін тиімді құқықтық құралдардың бірі оларға қызметтік мінез-құлық талаптарын сақтамағаны үшін жауапкершілік шараларын қолдану болып табылады. Мемлекеттік қызметшіге әр түрлі жазалар мен жазалар қолданылуы мүмкін, оның түпкілікті мақсаты қызметкерлердің қызметінің тиімділігін арттыру болып табылады.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі құқықтық саясаты тұжырымдамасына сәйкес құқық қорғау қызметін жетілдіру басым бағыт болып табылады, қоғамның, азаматтардың және бизнестің қажеттіліктерін қанағаттандыратын құқық қорғау жүйесінің сервистік моделін қалыптастыруды көздейтін. Бұл ретте құқық қорғау органдары мен олардың қызметкерлері қызметінің тиімділігінің тұрақты негізгі критерийі халықтың сенім дәрежесі болып табылады.

Президент Қ. Тоқаев Қазақстан халқына 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң және тәртіп, экономикалық өсу, қоғамдық оптимизм» атты Жолдауында: «Менің негізгі міндеттерімнің бірі – Қазақстанды жайлы және қауіпсіз өмір сүру аумағына айналдыру. Құқық қорғау және тиісті мемлекеттік органдарға – азаматтардың жан-жақты қауіпсіздігін қамтамасыз ету міндеті жүктелген», - деп атап көрсетті.¹⁶⁴

Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, көптеген дамыған елдерде халықтың сенім деңгейі құқық қорғау қызметін бағалаудың негізгі критерийі болып табылады. Бұл сенім деңгейін арттыру үшін мемлекеттік қызметкерлер жұмыс уақытының едәуір бөлігін жұмсайды.

Тәуелсіздік жылдарында құқық қорғау органдары қызметкерлерінің тәртіптік жауапкершілігін құқықтық реттеудің ұлттық жүйесі құқық қорғау саласын реттейтін заңнаманы біріздендіру және реформалауға байланысты бірқатар өзгерістерге ұшырады. Қазіргі уақытта құқық қорғау органдары қызметкерлерінің жауапкершілік түрлері «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 56-бабында реттеледі. Қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жазалау шараларына мыналар жатады: 1) ескерту; 2) сөгіс; 3) қатаң сөгіс; 4) қызметке толық сәйкес

¹⁶⁴ «Әділ Қазақстан: заң және тәртіп, экономикалық өсу, қоғамдық оптимизм»: Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына 2024 жылғы 2 қыркүйектегі Жолдауы: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://akorda.kz/ru/addresses>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

еместігі туралы ескерту; 5) атқарып отырған лауазымынан босату; 6) арнаулы атағын бір сатыға төмендету; 7) құқық қорғау органынан шығару.

Сонымен қатар, құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқитын тыңдаушылар мен курсанттарға тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін. Оларға: нарядқа кезектен тыс тағайындау (бөлімшені күзетуді қамтамасыз ету бойынша нарядқа қоюды қоспағанда); білім беру ұйымы орналасқан жерден кезекті жұмыстан шығарудан айыру; білім беру ұйымынан шығару.

Құқық қорғау органының қызметкеріне қатысты қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін «Құқық қорғау қызметі туралы Заңның 56-бабының 2-тармағының 5-тармақшасында лауазымнан босату сияқты тәртіптік жауапкершіліктің осындай шарасы көзделген.

«Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 38-бабына және «Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 48-бабына сәйкес қызметкер ақшалай қаражатты сақтамай (мемлекеттік жәрдемақы төлеу) мұндай шараның қажеттілігі жойылғанға дейін, ал, басшысы қызметтік тексеру жүргізген жағдайда, ақшалай қаражатты сақтай отырып, жауапкершілік мәселесі шешілгенге дейін Қазақстан Республикасының қылмыстық процестік заңнамасында белгіленген тәртіппен қылмыстық процесті жүргізетін орган тарапынан лауазымдық міндеттерін орындаудан уақытша шеттетілуі мүмкін,

Бұл ретте құқық қорғау органының беделін түсіретін (сенімге нұқсан келтіретін, беделін түсіретін)¹⁶⁵ теріс қылық жасағаны және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін, сондай-ақ қылмыс немесе қасақана қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін соттың айыптау үкімі заңды күшіне енген кезде қызметкер Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 80-бабының 1-бөлігінің 13, 14, 15-тармақшалары тәртібі негізінде органдан босатылуы тиіс. Жұмыстан босатудың бұл негіздері негізінен мемлекеттік, оның ішінде құқық қорғау қызметінің беделін түсіретін мән-жайлар болып табылады.

Жұмыстан босатудың беделін түсіретін мән-жайларды талдау олардың барлығы қызметкердің қызметтік міндеттерін тікелей орындауға байланысты кінәлі әрекеттерді жасауына қатысы жоқ деп айтуға мүмкіндік береді.

И.В.Гушин орынды атап өткендей, қызметкерді беделін түсіретін мән-жайлар бойынша жұмыстан шығару тәртіптік жауапкершілікке тартуға ұқсас арнайы рәсім бойынша жүзеге асырылады. Қызметкер осындай жағдайларға байланысты жұмыстан босатылғанға дейін жұмыс беруші қызметкер жіберген бұзушылықтарды тексеруге, оның нәтижелерін актімен ресімдеуге және қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті¹⁶⁶.

Сонымен қатар, беделін түсіретін мән-жайларға байланысты жұмыстан шығару қызметкердің «жазалау жағдайында» болуын болжайды, өйткені Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы Заңның 16-бабының 3-бөлігіне сәйкес осындай негіздер бойынша жұмыстан босатылған адамдарды мемлекеттік қызметке қабылдауға тыйым салынады. Осы орайда, «жазалау жағдайы» тәртіптік

¹⁶⁵ См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд. – М.: Рус. яз., 1984. – С. 143.

¹⁶⁶ Гушин И. В. «Вопросы расторжения нанимателем трудового договора (контракта) с работниками по дискредитирующим обстоятельствам» // Проблемы правотворческой и правоприменительной практики в условиях развития информационного общества: сб. науч. ст. в 2-х ч. – Гродно: ГрГМУ им. Я. Купалы, 2015. – Ч. 2. – С. 3-6.

жауапкершілікті жүзеге асырумен байланысты және белгілі бір шектеулермен тікелей көрсетілгенін атап өткен жөн.

Алайда, эмпирикалық материалдарды, ұлттық заңнаманы және сот шешімдерін зерделеу нәтижесінде қылмыстық құқық бұзушылық жасаған және қылмыстық процесті жүргізетін орган қызметтік міндеттерін орындаудан шеттеткен құқық қорғау органдарының қызметкерлері түпкілікті процестік шешім қабылданғанға дейін құқық қорғау органынан өз еркі бойынша шығарылады деген қорытындыға келдік.

Мәселен, статистикалық мәліметтерге сәйкес, 2019-2023 жылдар аралығында қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны үшін 1916 құқық қорғау органының қызметкері жауапкершілікке тартылған (1 605 – Ішкі істер министрлігі, 209 – ҚАК, 58 – ҚМА, 20 – СЖҚІА, 24 – Прокуратура). Бұл ретте, «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 80-бабы 1-бөлігінің 15-тармағы және 38-бабы 3-бөлігі негізінде құқық қорғау қызметінен босатылғандар саны (оңалтусыз негіздер бойынша соттау/тоқтату) 217 адамды немесе 11,3%-ын құрады (Ішкі істер министрлігі-135, ҚАК-42, ҚМА-12, СЖҚІА- 4, Прокуратура -9).

Анықтама: Төтенше жағдайлар министрлігі Академияның сұрау салуына жауап бермеді (2024 жылғы 17 мамырдағы № 2-31-24-01099).

3-кесте. 2019-2023 жылдары қылмыстық құқық бұзушылықтар мен қылмыстар жасаған қызметкерлер

ЖЫЛ	ҚАЖ	Ақталмайтын негіздер бойынша соттау/тоқтату	ҚМА	Ақталмайтын негіздер бойынша соттау/тоқтату	СЖҚІА	Ақталмайтын негізде бойынша соттау/тоқтату	ІІМ	Ақталмайтын негіздер бойынша соттау/тоқтату	ІІР	Ақталмайтын негіздер бойынша соттау/тоқтату	ТЖМ	Ақталмайтын негіздер бойынша соттау/тоқтату
2019	58	8	19	-	1	-	388	40	11	5	19	-//-
2020	48	6	10	-	-	-	332	25	5	4	20	-//-
2021	39	9	8	3	2	2	311	31	4	-	9	-//-
2022	37	13	11	7	12	-	253	13	3	-	8	-//-
2023	27	6	10	2	5	2	321	26	1	-	20	-//-
ИТОГО:	209	42	58	12	20	4	1605	135	24	9	76	-//-
%	20%		20,6%		20%		8,5%		37,5%		-//-	-//-

Осылайша, қазіргі уақытта кінәлілер белгілі бір салдарға әкеп соқтыратын теріс себептермен жұмыстан босату түріндегі жауапкершіліктен жалтаруы мүмкін.

Мысал ретінде Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 27 наурыздағы № 5 нормативтік қаулысында қаралған жағдайды келтіруге

болады ¹⁶⁷. Полиция қызметкері аз. А., ҚК-нің 433-бабы 2-бөлігінде көзделген қылмысты жасады деген күдікпен қылмыстық қудалау орбитасына тартылған және Шығыс Қазақстан облысы Полиция департаментінің (бұдан әрі-Полиция департаменті) қарамағында бола отырып, өз өтініші бойынша запасқа ауыстырылды (2019 жылғы 14 наурыздағы № 201 л/с бұйрығы) («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 81-бабы 5-тармағы).

Кейін 2019 жылдың 17 шілдесінде Шығыс Қазақстан облысы аудандық сотының үкімімен аз. А. полицияда қызмет ету кезінде айыпталған әрекетті (ауыр қылмысты тіркеуден қасақана жасыру) жасағаны үшін кінәлі деп танылды. Оның үстіне, соттау кезінде аз. А. еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алып үлгерді.

2019 жылғы 1 қазаннан бастап аз. А.-ға еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлеу тоқтатылды. Алайда, 2020 жылдың 5 ақпанында аз. А., шағымданған сот полиция департаментінің зейнетақы төлеуді тоқтату әрекеті заңсыз деп таныды.

2022 жылғы 10 ақпанда Жоғарғы Соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасы аз. А.-ның арызын қанағаттандыру туралы төменгі сатыдағы соттардың сот актілерін бұзып, Кассациялық сатыдағы сот «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» және «Құқық қорғау қызметі туралы» заңдардың нормалары «құқық қорғау қызметінің қызметкері», «арнайы атағы» және «еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері» ұғымдарының арақатынасын көрсетеді деген қорытындыға келді. Қызмет өткеру кезеңінде жасаған қылмысы үшін соттың айыптау үкімімен арнаулы атақтан айыру азаматтың құқықтық мәртебесі өзгертіндіктен еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тоқтатуға әкеп соғады. Бұл ретте зейнетақымен қамсыздандыру құқығы зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңнама шеңберінде жалпы негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

Жоғарғы соттың шешімі аз. А.-ны қанағаттандырмай, және ол Қазақстан Республикасының Конституциялық Сотына Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңы 10-бабының 1-тармағының 3-тармақшасының, 64-бабы 1-тармағының және 65-бабы 2-тармағының ережелері Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы өтініш берді. Аз. А. өз арызында өзі даулап отырған зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңның ережелері оның Конституцияда бекітілген құқықтары мен бостандықтарына тікелей әсер ететінін және Заңның 64-бабының 8-тармағының талаптарының синхронды орындалуын қамтамасыз етпейтінін көрсетті. Сот үкімімен арнаулы атақтан айыру, оның пікірінше, еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алу құқығын тоқтатуға әкеп соқтырмауы керек.

Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңның көрсетілген нормаларының Конституцияға сәйкестігі туралы мәселені қарау кезінде Конституциялық Сот өтініштің нысанасына қатысты мыналарды негізге алды.

¹⁶⁷ Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 27 наурыздағы нормативтік қаулысы. № 5 « "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 10-бабы 1-тармағының 3) тармақшасының, 64-бабы 1-тармағының және 65-бабы 2-тармағының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы"»: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35561534&pos=4;-111#pos=4;-111. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабының 1-тармағына сәйкес Қазақстан өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы - адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары. Бұл конституциялық ережелер мемлекеттің адамға, оның материалдық әл-ауқатына қамқорлық жасаудан маңызды міндеті жоқ екенін білдіреді және ол адамның лайықты өмір сүруі үшін өзіне байланысты барлық жағдайларды жасауға міндетті (Конституциялық Кеңестің 2004 жылғы 20 сәуірдегі № 3¹⁶⁸, 2018 жылғы 10 сәуірдегі № 3 және т.б. нормативтік қаулылары).

Қазақстан Республикасының азаматы жасына келген, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айырылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде оған ең төменгі жалақы мен зейнетақының мөлшерінде әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік беріледі (Қазақстан Республикасы Конституциясының 28-бабының 1-тармағы). Бұл ретте адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті сақтау мақсатында қаншалықты қажет болса, тек заңдармен ғана шектелуі мүмкін, адам құқықтары мен бостандықтары, халықтың денсаулығы мен имандылығы (Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабының 1-тармағы).

Мемлекет құқық қорғау қызметінің ерекшеліктерін және оны жүзеге асыру шарттарын ескере отырып, азаматтар алдындағы конституциялық міндеттемелерін орындай отырып, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің зейнетақыға конституциялық құқығын қамтамасыз ету мен жүзеге асырудың ерекше құқықтық тетігін қамтамасыз етті, еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алуды көздейтін зейнетақы төлемдері. Бұл құқық олардың еңбек қызметінен алынады және оған сәйкес төленетін төлемдер құқық қорғау қызметін тиісті түрде атқаратын қызметкерлерді әлеуметтік қорғау нысандарының бірі болып табылады.

«Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» заңы азаматтарды зейнетақымен қамсыздандырудың құқықтық және әлеуметтік негіздерін реттейді. Оның нормалары даулы аз. А., құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне Қазақстан Республикасы Конституциясының ережелеріне сәйкес келетін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы тағайындау шарттарын белгілейді.

«Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңның 10-бабына 1-тармағының 3-тармақшасына сәйкес құқық қорғау органдарының қызметкерлері еңбек сіңірген жылдары болған жағдайда зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар азаматтар санатына жатқызылады. Азаматтардың осы санатын зейнетақымен қамсыздандыру үшін есепке алынатын ақшалай қамтылымның мөлшеріне лауазымдық айлықақы және арнаулы атағы, сыныптық шені бойынша айлықақы (қосымша ақы) кіреді.

Зейнетақы мөлшері қызметтен босатылған (жеке құрам тізімдерінен алып тасталған) күні айқындалады және соңғы қызмет орны бойынша тиісті органның белгіленген үлгідегі анықтамасымен расталады («Қазақстан Республикасындағы

¹⁶⁸ Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің 2004 жылғы 20 сәуірдегі қаулысы. № 3 « "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының 23-бабы 1-тармағының 5) тармақшасының және 4-тармағының 1) тармақшасының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігі "Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 4 шілдедегі қаулысымен бекітілген Міндетті зейнетақы жарналары, жинақтаушы зейнетақы қорларынан ерікті кәсіптік зейнетақы жарналары есебінен қалыптастырылған зейнетақы жинақтарынан зейнетақы төлемдерін жүзеге асыру қағидаларын, № 661» : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/S040000003>. (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

зейнетақымен қамсыздандыру туралы Заңның 65-бабы 2 және 3-тармақтары). Осылайша, адам құқық қорғау қызметін тоқтатқан кезде еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдеріне құқықты жүзеге асыру шарттары белгіленеді.

Конституциялық Сот қолданыстағы заңнамалық актілерде – «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» және «Құқық қорғау қызметі туралы» заңдарда бұрынғы тәртіп сақшыларының зейнетақы төлемдерін тоқтатудың құқықтық негіздері мен тәртібін реттейтін нормалар жоқ екенін атап өтті. Осы саладағы негізгі нормативтік құқықтық акт болып табылатын «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңның 68-бабының 4-тармағында, зейнеткердің еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тоқтатудың тек екі негізі қарастырылған – зейнеткердің қайтыс болуы немесе оның Қазақстан Республикасынан тыс жерге тұрақты тұруға кетуі.

Конституциялық Сот өтініш нысанасы болып табылатын зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңның нормалары Парламент Сенаты 2023 жылғы 16 наурызда қабылдаған Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне енгізілгеніне назар аударды.

Нәтижесінде Конституциялық Соттың нормативтік қаулысымен «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы Заңның 10-бабының 1-тармағының 3-тармақшасының, 64-бабы 1-тармағының және 65-бабы 2-тармағының ережелері мынадай түсіндірмеде Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес деп танылды: еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тоқтату, «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңына сәйкес тағайындалғандарға азаматтардың зейнетақымен қамсыздандыруға конституциялық құқығын іске асыруды реттейтін тиісті заңда тікелей көзделген жағдайларда ғана рұқсат етіледі.

Бұл ретте соттардың және өзге де құқық қорғау органдарының шешімдері тармақты басқаша түсіндіруге негізделген «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңның 10-бабының 1-тармағының 3-тармақшасының, 64-бабы 1-тармағының және 65-бабы 2-тармағының ережелері орындалуға жатпайды және белгіленген тәртіппен қайта қаралуы тиіс.

Осылайша, Қазақстан Республикасының Конституциялық соты еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлеуді заңда тікелей көзделмеген негіздер бойынша, тіпті зейнеткер қылмыс жасаған жағдайда да тоқтатуға болмайды деп шешті.

Осы қаулы қабылданғаннан кейін аз. А. қайта қаралып, қанағаттандырылды (жаңа дәлелдерге сәйкес). Нәтижесінде 3,5 жылға төленбеген зейнетақы төлемдерінің екі миллион теңгеден астам сомасы аз. А.-ға аударылды.

Қолданыстағы заңнаманы зерделеу мемлекеттік қызметші мен қызметкерді сотқа дейінгі немесе қызметтік тергеп-тексеру кезеңінде өз өтініші бойынша немесе зейнеткерлік жасқа жеткенде құқық қорғау органынан шығаруға заңнамалық тыйымның жоқтығын көрсетті.

Соның салдарынан бүгінде қылмыстық құқық бұзушылықтар жасаған құқық қорғау органдарының қызметкерлері болып табылатын 28 адам (21 – ПМ, 4 – ҚАЖК, 1 – СЖҚІА, 1 – ҚМА, 1 – ТЖМ) зейнетақы алушылар болып табылады.

4-кесте. 2020-2023 жылдары зейнетақы төлемдерін алатын қызметкерлер

Жыл	Дәрежесі	СЖҚІА	ҚМА	ІМ	ҚАЖК	ТЖМ
2020	Төлемдерді алушылар, оның ішінде:	-	-	10	2	1
	Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері	-	-	9	2	1
	Жасына байланысты зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-
	Мүгедектік бойынша жәрдемақы	-	-	1	-	-
2021	Төлемдерді алушылар, оның ішінде:	-	-	5	2	-
	Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері	-	-	5	2	-
	Жасына байланысты зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-
	Мүгедектік бойынша жәрдемақы	-	-	-	-	-
2022	Төлемдерді алушылар, оның ішінде:	1	1	6	-	-
	Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері	1	1	6	-	-
	Жасына байланысты зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-
	Мүгедектік бойынша жәрдемақы	-	-	-	-	-
2023	Төлемдерді алушылар, оның ішінде:	-	-	-	-	-
	Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-
	Жасына байланысты зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-
	Мүгедектік бойынша жәрдемақы	-	-	-	-	-
Барлығы	Төлемдерді алушылар, оның ішінде:	1	1	21	4	1
	Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері	1	1	20	4	1
	Жасына байланысты зейнетақы төлемдері	-	-	-	-	-

	Мүгедектік бойынша жәрдемақы	-	-	1	-	-
--	------------------------------	---	---	---	---	---

Мемлекеттік қызметшілердің едәуір бөлігінің құқықтық санасы мен құқықтық мәдениетінің қазіргі жеткіліксіз деңгейінде билік субъектілерінің ерікті қалауын шектейтін іс жүргізу нормалары ерекше маңызға ие болады. Бұл нормалар қызметтік өкілеттіктерді асыра пайдалану жағдайларының алдын алудың тиімді құралы бола отырып, басқа субъектілердің заңды мүдделері мен құқықтарын қорғаудың бір түрі ретінде қызмет етеді.

Мемлекеттік қызметшілерді жауапкершілікке тарту тетігін зерделеу барысында іс жүзінде жұмыс беруші өкілдерінің дискрециялық өкілеттіктерімен өтелетін іс жүргізу нормаларының айтарлықтай жетіспеушілігі анықталды. Заңнаманы талдау көрсетті, мемлекеттік қызметшіні және құқық қорғау органының қызметкерін оған қатысты сотқа дейінгі немесе қызметтік тергеп-тексеру кезінде өз өтініші бойынша жұмыстан шығаруға заңнамалық тыйым салудың болмауы тікелей басшыға (корпоративтік этиканы сақтау мақсатында немесе жеке мүдде үшін) оған бағыныштыларды жауапкершіліктен босатуға мүмкіндік беретін шектен тыс кең өкілеттіктер.

Бұл басшылықтың дискрециялық өкілеттіктерді теріс пайдалануына қолайлы жағдай жасайды. Мемлекеттік органның басшысы қарамағындағы қызметкерді өз еркімен жұмыстан босату туралы шешім қабылдаған кезде бұл шешімді негіздеуге міндетті емес, өйткені ол заң нормаларымен тікелей белгіленген. Мұндай әрекеттерге міндетті түрде тыйым салуды енгізу бұл мәселені жойып, басшылар тарапынан қызметтік құқық бұзушылық жасау қаупін барынша азайтады деп ойлаймыз.

Мемлекеттік аппараттың тиімді жұмыс істеуі, ең алдымен, мемлекеттік органдар мен олардың аппараттарында лауазымдарды атқаратын адамдардың кәсіби қызметі болып табылатын мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз етуге байланысты, мемлекеттің міндеттері мен функцияларын іс жүзінде орындау туралы.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін сауатты орындауы елдегі құқық маңыздылығының сақталуының және заңдылық пен құқықтық тәртіптің тиісті деңгейін ұстап тұрудың кепілі болып табылады. Алайда, басшыларға соңғысына қатысты сотқа дейінгі немесе тәртіптік тергеп-тексеру кезінде қызметкерді өз еркімен жұмыстан босату туралы өз бетінше шешім қабылдауға мүмкіндік беретін қалыптасқан тәжірибе қоғамда мемлекеттік органдарға сенімсіздік тудырады, халықтың наразылығын тудырады, сонымен қатар қазіргі мемлекеттік басқару жүйесіне қарсылар пулын құрайды.

Ұсыныс: мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтіретін сыбайлас жемқорлық тәуекелдері мен бұзушылықтарды барынша азайту, сондай-ақ сот органдарына түсетін жүктемені азайту мақсатында баптың 5-тармағына өзгерістер енгізуді ұсынамыз. 81 Қазақстан Республикасының Заңы «Құқық қорғау қызметі туралы».

Өзгерістер құқық қорғау органы басшысының қызметтік тексеру аяқталғанға дейін және сотқа дейінгі тергеп-тексеру кезеңінде қызметкерді өз өтініші бойынша жұмыстан шығаруға тыйым салуды қамтуы тиіс (№ 10-қосымша).

3. Мемлекеттік қызметтегі шектеулер институтын құқықтық реттеудегі шетелдік тәжірибе

Авторлар мемлекеттік қызметтегі шектеулердің ерекшеліктерін зерттеудегі шет елдердің тәжірибесін қарастырды. Салыстырмалы құқықтық талдау барысында белгілі бір құқықтық институттың дамуындағы оң және теріс тенденциялар анықталды.

Кейбір шет мемлекеттердің мемлекеттік қызмет жүйелері тарихи, мәдени және әкімшілік дәстүрлерге негізделген бірегей елдік сипаттамаларымен және институционалдық ерекшеліктерімен ерекшеленеді. Бұл өз кезегінде бұл жүйелердің құрылымын, сонымен қатар олардың уақыт өте келе дамып, даму қабілетін анықтайды. Мұны нақты осалдықтардың болуымен, саяси жағдайлармен, тарихи сәйкестіктермен және әртүрлі елдердегі реформалар мүмкіндіктерімен де түсіндіруге болады.

Әлемнің әртүрлі елдерінің тәжірибесін зерттей отырып, отандық заңнамаға мінсіз бедел институтын, мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау механизмін - кәсіподақтарды, мүлікті сенімгерлік басқаруға беруді енгізудің оң тәжірибесін қарастыру қажет, пропорционалды әлеуметтік пакетті қамтамасыз ету және т.б.

Монографияның осы бөлімінің мақсаты жоғарыда аталған құқықтық құралдарды енгізудің шетелдік тәжірибесін зерделеу және талдау, оларды Қазақстан Республикасында қолдану мүмкіндігін бағалау және ұлттық үлгіге енгізу бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

3.1. Мемлекеттік қызметтегі шектеу шараларын құқықтық реттеудің халықаралық нормалары

Мемлекеттік қызметтің халықаралық стандарттары әлемнің әртүрлі елдерінде ашық, жауапты және тиімді басқару жүйелерін қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Бұл стандарттар мүдделер қақтығысының, сыбайлас жемқорлықтың және билікті асыра пайдаланудың алдын алу үшін мемлекеттік қызметшілердің жауапты мінез-құлқы мен шектеулерінің негізін анықтайды.

Жаһандық сын-қатерлер кешенді шешімдер мен күш-жігерді үйлестіруді қажет ететін қазіргі заманда мұндай стандарттардың маңыздылығы ерекше маңызды болып отыр.

Халықаралық стандарттар оларды ратификациялау немесе ел қабылдаған халықаралық стандарттар мен міндеттемелерге сәйкес келетін заңдарды қабылдау процесі арқылы ішкі заңнамаға енгізілуі мүмкін.

Қазақстан көптеген халықаралық ұйымдардың мүшесі және халықаралық құқықтың жақтаушысы бола отырып, өзінің халықаралық міндеттемелеріне сәйкес халықаралық нормаларды сақтауға және қолдануға міндетті.

К.К.Мусиннің көзқарасы бойынша қазіргі халықаралық құқықтың дамуын халықаралық шартсыз елестету мүмкін емес¹⁶⁹.

¹⁶⁹ Мусин.К.К. «Имплементация норм права международных договоров в национальное законодательство Республики Казахстан»// Государственное управление и государственная служба. №3 (2014) с.139-144

О.Н.Сафонованың пікірінше, халықаралық құқық Қазақстан Республикасының ұлттық құқықтық жүйесінде мемлекетаралық ынтымақтастықты нығайтуға және заманауи техникалық стандарттарды енгізуге ықпал ететін жаңа нормалар мен принциптердің қалыптасуына әсер етеді. Бұл көп жағдайда Қазақстанның көпжақты конвенцияларға қосылуы нәтижесінде ұлттық заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар енгізумен байланысты¹⁷⁰.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының нормаларын қолдану туралы» нормативтік қаулысына сәйкес халықаралық шарттар азаматтар мен ұйымдардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін сот арқылы қорғауды қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады¹⁷¹.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтары мен міндеттеріне қатысты Қазақстан Республикасының заңнамасы қазіргі уақытта толық құқықтық талдауды талап етеді, оның ішінде нормативтік құқықтық актілердің тиімді жүйесін әзірлеу мақсатында халықаралық және шетелдік элементтердің актілерімен салыстырмалы құқықтық зерттеулер, бұл өз кезегінде мемлекеттік басқару мен қоғамды жетілдіруге бағытталған.

Отандық доктринаның дереккөздерінде қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін құқықтық реттеуге бағытталған зерттеулердің жеткілікті аз саны бар. Осыған байланысты халықаралық актілерді, сондай-ақ шет мемлекеттердің заңнамасын талдауға байланысты мемлекеттік қызметшілердің шектеулерін құқықтық реттеу бөлігінде Қазақстан Республикасының заңнамасын жаңғыртудың өзектілігі атап өтіледі.

Қазақстан Республикасы Заңының «Құқықтық актілері» 10-бабына¹⁷² сәйкес Конституция нормативтік құқықтық актілер иерархиясында бірінші орынды алады және ең жоғары заңды күшке ие.

Осылайша, Конституция өз кезегінде 4-баптың 3-тармағында ратификацияланған халықаралық шарттардың Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасы алдындағы басымдығына баса назар аударады¹⁷³.

Демек, Конституцияда халықаралық құқықтың іргелі нормалары Қазақстанның құқықтық жүйесінің бір бөлігі болып саналады және мемлекеттік билік тармақтары да халықаралық құқық нормалары негізінде өз қызметін жүзеге асыруы тиіс деп көрсетілген.

Адам құқықтары саласындағы стандарттарды қалыптастырудағы негізгі ұстаным БҰҰ-ға, атап айтқанда, БҰҰ Бас Ассамблеясының қарарларына тиесілі екені сөзсіз. Бұл қарарлар халықаралық қоғамдастық үшін кеңестік сипатта болып табылады және мемлекеттерді қандай да бір заңды міндеттемелермен міндеттемейді. Сонымен бірге бұл құжаттардың жоғары моральдық және саяси

¹⁷⁰ Сафонова О.Н. взаимодействие права Республики Казахстан и международного права. Московский журнал международного права : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.mjil.ru/jour/article/download/1177/1082> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷¹ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2008 жылғы 10 шілдедегі «1» Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының нормаларын қолдану туралы нормативтік қаулысы.

¹⁷² Қазақстан Республикасының Заңы «Құқықтық актілер» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V әуе шабуылына қарсы қорғаныс жүйесі. Электрондық форматта қол жеткізу: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480/z480_1.htm (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷³ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

мәртебесіне байланысты жекелеген ережелер халықаралық әдет-ғұрып мәртебесіне ие болды.

1948 жылы 10 желтоқсанда БҰҰ Бас Ассамблеясы БҰҰ Бас Ассамблеясының қарары түрінде адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясын қабылдады және тек кеңестік сипатта болды. Қазақстан Республикасы аталған Декларацияның нормаларын 1992 жылғы 2 наурыздан бастап жүзеге асырады.

Осыған қарамастан, әлемнің көптеген елдерінің конституциялары Жалпыға бірдей декларацияға тікелей сілтеме жасайды және оның бірқатар ережелерін қамтиды. Сондықтан 1948 жылы барлық халықтар мен барлық мемлекеттер қол жеткізуге ұмтылуы тиіс «стандарт ретінде қабылданған Жалпыға бірдей декларация бүгінде құқықтың негізгі қайнар көздерінің бірі болып табылады және өзіндік үлгі ретінде қызмет етеді, оны көптеген елдер адам құқықтарына қатысты конституциялардың, заңдардың және құжаттардың ережелерін әзірлеу үшін кеңінен қолданады.

Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы «барлық адамдар еркін және қадір-қасиеті мен құқықтары бойынша тең болып туылады деген ережеге негізделген (1-бап).

Әрбір адам Декларацияда жарияланған барлық құқықтар мен бостандықтарға ешбір айырмашылықсыз ие болуы керек.

Дегенмен, құқықтарды жүзеге асыру шексіз болуы мүмкін емес. Сондықтан Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясында құқықтарды шектеу мүмкіндігі де қарастырылған.

Шектеулер тек заңмен және тек «... басқа адамдардың бостандықтарының құқықтарын дұрыс тануды және құрметтеуді қамтамасыз ету және әділ моральдық талаптарды қанағаттандыру үшін белгіленуі керек, демократиялық қоғамдағы қоғамдық тәртіп және жалпы әл-ауқат (29-бап).

Осылайша, конституциялық деңгейде халықаралық құқықтың қағидаттары мен нормаларына адалдықты, сондай-ақ өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде көрсетуге ұмтылуды бекіту, Қазақстан Республикасы дамудың негізгі бағыттары бойынша ұлттық заңнамаға халықаралық стандарттарды енгізу саясатын жүргізеді, оның ішінде – мемлекеттік қызметті шектеу.

Қазақстан бірқатар іргелі халықаралық шарттарды ратификациялады. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 21-бабының 2-тармағына сәйкес әрбір адам өз елінде мемлекеттік қызметке тең қол жеткізуге құқылы¹⁷⁴.

Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактінің 25-бабында (2005 жылы 28 қарашада ратификацияланған) әрбір азаматтың ешқандай кемсітусіз мынадай құқықтары мен мүмкіндіктері болуы тиіс деп көрсетілген:

а) тікелей де, еркін сайланған өкілдер арқылы да мемлекеттік істерді жүргізуге қатысуға;

¹⁷⁴ Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года//: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

b) жасырын дауыс беру арқылы жалпыға бірдей тең сайлау құқығы негізінде жүргізілетін және сайлаушылардың еркін білдіруін қамтамасыз ететін шынайы мерзімді сайлауда дауыс беру және сайлану;

c) өз елінде мемлекеттік қызметке жалпы теңдік шарттарында рұқсат етіледі¹⁷⁵.

Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының еңбек ету құқығы, жұмысты еркін таңдау, әділ және қолайлы еңбек жағдайлары, кемсітусіз тең ақы төлеу туралы 23-бабын атап өткен жөн сияқты; 8-бап мәжбүрлі және міндетті еңбекке тыйым салуға қатысты (осы ережеде көрсетілген тармақтарды қоспағанда) және осыған ұқсас нормаларға (6,7,8,9-баптар) саладағы негізгі құқықтарды жүзеге асырудағы мемлекеттердің кепілдіктеріне қатысты экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактідегі ¹⁷⁶(2005 жылғы 21 қарашада ратификацияланған), сондай-ақ Халықаралық еңбек ұйымының бірқатар конвенцияларындағы еңбек¹⁷⁷.

Халықаралық құқықтық актілер жүйесінде – мемлекеттік қызметшілердің еңбегін құқықтық реттеудің қайнар көздері – маңызды орын Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) конвенциялары мен ұсынымдарына жатады, олар бірге Халықаралық еңбек кодексі деп аталады.

ХЕҰ актілері еңбекті реттеу және қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бойынша үлкен тәжірибеге бағытталған, сондықтан олардағы көптеген ережелерді еңбекті құқықтық реттеуде және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғауда қолдануға болады¹⁷⁸.

Мемлекеттік қызметшілерді Халықаралық еңбек ұйымы, әдетте, барлық жұмысшыларға ортақ әлеуметтік-экономикалық құқықтарды пайдаланатын қызметкерлердің ерекше санаты ретінде қарастырады.

Осылайша, ХЕҰ Конвенциясы № 151 «Ұйымдастыру құқығын қорғау және мемлекеттік қызметтегі еңбек жағдайларын анықтау рәсімдері (1978 ж.) мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік органдар жалдаған адамдар ретінде анықтайды. Осы Конвенцияның преамбуласында атап өтілгендей, оның қабылдануы мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер ұйымдары арасындағы еңбек қатынастарын реттеу қажеттілігінен туындап отыр.

Конвенция мемлекеттік қызметшілерді жұмыспен қамту саласында бірлестіктер бостандығына нұқсан келтіруге бағытталған кемсітушілік әрекеттерден қорғау кепілдіктерін белгілейді.

Құжатта мемлекеттік қызметшілер де басқа жұмысшылар сияқты олардың мәртебесі мен атқаратын функцияларының сипатынан туындайтын міндеттемелерді орындаған жағдайда азаматтық және саяси құқықтарды пайдаланатыны атап көрсетілген. Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілер

¹⁷⁵ Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 года: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷⁶ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷⁷ Перечень международных договоров (многосторонних) и конвенций, участницей которых является Республика Казахстан: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/article/details/7148?lang=ru (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁷⁸ Неверова А.С. «К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс». Современные проблемы науки и образования, 2010. № 1. С. 136.

арасында функциялары саясатты анықтауға немесе басқаруға қатысты жоғары лауазымды тұлғалар, әскери қызметшілер мен құқық қорғау органдарының қызметкерлері ерекшеленеді. Конвенцияда көзделген кепілдіктер осы тұлғаларға ұлттық заңнамада көзделген көлемде қолданылады.

Бұл ретте мемлекеттік қызметте әлеуметтік-еңбек құқықтары мен бостандықтарының, оның ішінде бірлестіктер бостандығының қосымша кепілдіктерін белгілеу қажет. Мұндай кепілдіктерге, атап айтқанда, қызметкерлерді кәсіптік бірлестіктерге мүшелікке байланысты кемсітушіліктен қосымша қорғау шаралары, сондай-ақ қызметкерлердің кәсіби ұйымдарын мемлекеттік органдардың ықпалынан қорғау жатады.

Жалпы, Халықаралық еңбек ұйымы ұлттық заң шығарушыны мемлекеттік қызметшілердің қызметкер ретінде оларға тиесілі әлеуметтік және еңбек құқықтарын тануға, заңнамалық тұрғыдан бекітуге және қорғауға бағыттайды деп айта аламыз. Заңнамада осы құқықтардың кейбірін жүзеге асырудың арнайы ережелері мен рәсімдері белгіленуі мүмкін (мысалы, жұмыссыздықтан қорғау құқығы, кәсіби мүдделерін қорғау үшін бірігу, еңбек жағдайларын белгілеуге қатысу), әлеуметтік қамсыздандыру үшін), бірақ сонымен бірге олардың көлемі мен іске асыру кепілдіктерінің жалпы деңгейі төмендемеуі керек.

Халықаралық еңбек ұйымы мемлекеттік және муниципалдық қызметтегі еңбек ерекшеліктерін белгілеудегі модерация принциптеріне, қызметкерлердің жекелеген санаттарына сараланған көзқарасқа, олардың құқықтарын ерікті және пропорционалды емес шектеуге жол бермеуге негізделген.

1978 жылғы Мемлекеттік қызметтегі еңбек қатынастары туралы конвенция ХЕҰ-ның бұрын жарияланған конвенцияларының жарияланған ережелері мемлекеттік қызметшілердің қызметіне қатысты реттеудің толық спектрін қамтымайтындығына байланысты қабылданды¹⁷⁹.

Конвенцияда мемлекеттік қызметшілер жұмысқа орналасудағы еркіндік пен бірлестікке нұқсан келтіруге бағытталған кез келген кемсітушілік әрекеттерден қорғалатыны атап көрсетілген (4-бап), мемлекеттік қызметшілер ұйымдары мемлекеттік органдардан тәуелсіздікке ие (5-бап), мемлекеттік қызметшілер ұйымдарының өкілдеріне жұмыс уақытындағыдай өз міндеттерін тез және тиімді орындауға мүмкіндік беретін мүмкіндіктер беріледі, оның сыртында да (6-бап) жанжал туындаған жағдайда мүдделі мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер ұйымдары арасында жұмыспен қамту шарттары бойынша келіссөздерді ұйымдастыруға бағытталған шаралар қабылдануы тиіс (7-бап).

Осыған байланысты, Қазақстан Республикасы осы халықаралық-құқықтық актінің қатысушысы болып табылмайтынын ескере отырып, осы Конвенцияны ратификациялау мәселесін қарау ұсынылады.

Еңбек саласындағы халықаралық құқықтың танылған нормаларына, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерге қатысты нормаларына қарамастан, әрбір мемлекет құқықтық қатынастарды және ұлттық заңнаманы реттейді. Мемлекеттік қызмет өкілдерінің құқықтарына, бостандықтарына, міндеттеріне қатысты бірқатар

¹⁷⁹ Конвенция о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе №151 от 27 июня 1978 года. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_c151_ru.pdf (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

мәселелер қарастырылады. Дегенмен, мүдделер қақтығысының алдын алу, қоғам мен мемлекеттің мүдделерін қорғау, халықтың сенімін нығайту мақсатында мемлекеттік басқарудың маңызды элементі болып табылатын шектеулер мен тыйымдар да белгіленеді, адамдар мен елдің игілігі үшін жүктелген функционалдық міндеттердің әділ және тиімді орындалуын қамтамасыз ету.

Өз кезегінде, Қазақстан Республикасында да мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер бар, олардың негізгілері Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 13-бабында көрсетілген.

Осылайша, Қазақстанда мемлекеттік қызметшіге педагогикалық, ғылыми және басқа да шығармашылық қызметті қоспағанда, басқа да ақылы қызметпен айналысуға тыйым салынады; өкілді органның депутаты болу; кәсіпкерлік қызметпен айналысу, оның ішінде коммерциялық ұйымды басқаруға тікелей қатысу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оның лауазымдық өкілеттіктеріне кірмейтін болса, ұйымдық-құқықтық нысанына қарамастан, коммерциялық ұйымды басқаруға қатысуға құқылы емес, және заңда көрсетілген басқа да тыйымдар мен шектеулер.

Азаматтардың құқықтарын шектеу мүмкіндігін нормативтік бекіту екі жақты сипатқа ие. Бір жағынан, бұл мүмкіндік береді мемлекеттер халықаралық құқықтық нормаларға сәйкес белгілі бір құқықтарды жүзеге асыруға шектеулер қояды. Екінші жағынан, ол азаматтарды мемлекеттің құқықтарын шектеу жөніндегі озбыр әрекеттерінен қорғайды.

Жалпы, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын шектеудің негізгі мақсаттарын айқындайтын халықаралық құқық нормалары біздің елімізде ұлттық заңнаманың жалпы бағдары ретінде қарастырылады және есеп берушілік, ашықтық сияқты принциптерді қамтиды, кемсітушілікке жол бермеу және этикалық мінез-құлық.

Жоғарыда айтылғандай, мемлекеттік қызметкерлердің жұмысын тиімді жүзеге асыру үшін тыйымдар мен шектеулер қажет. Бірақ сонымен бірге мемлекеттік қызметтің даму дәрежесі АҚШ мысалында да, ел басшылығының қорытындыларында да мемлекеттің экономикалық дамуына әсер етеді¹⁸⁰.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласындағы тағы бір маңызды халықаралық стандарт - 1950 жылғы 4 қарашадағы Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенция (АҚЖЕК) (Еуропалық адам құқықтары туралы конвенция, ETS, №005).

Бұл құжатты біздің мемлекет ратификациялаған жоқ.

АҚЖЕК өмір сүру, бостандық және қауіпсіздік құқығын бекітеді, әділ сот талқылауына, тиімді қорғау құралына, жеке өмірге қол сұғылмаушылықты құрметтеуге, ой және дін бостандығына, пікір білдіру және жиналу бостандығына кепілдік береді, сондай-ақ азаптауға, адамгершілікке жатпайтын немесе ар-намысты қорлайтын қарым-қатынасқа немесе жазалауға, құлдыққа және мәжбүрлі еңбекке тыйым салады.

¹⁸⁰ Попова А.А. «Запреты в современном российском праве» / А.А. Попова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – Тольятти, 2007. -231 с.

Мемлекеттер қабылдаған міндеттемелерді қамтамасыз ету ретінде Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық соттың (АҚЕС) құрылуы болды.

Еуропа Кеңесі елінің кез келген азаматы немесе тұрғыны, АҚЖЕС-тің кез келген бабында бекітілген құқықтары мен бостандықтары бұзылған деп есептеген жағдайда егер тиісті бапты құқықтарды бұзды деп айыпталған мемлекет ратификациялаған болса, АҚЕС-ке шағымдануға мүмкіндігі бар.

Дегенмен, құқықтар мен бостандықтарды ең жоғары құндылық ретінде танумен қатар, АҚЕК құқықтарды шектеу мүмкіндігін де қарастырады (16, 17, 18-баптар).

АҚЖД-мен салыстырғанда, АҚЕК-де қарастырылған шектеулер көбірек нақты және егжей-тегжейлі. Себебі, ол жасалған адам құқықтарының сақталуын қамтамасыз ететін және қатысушы мемлекеттерге нақты анықталған негіздер болған жағдайда ғана шектеулер енгізуге мүмкіндік беретін құқықтық механизмді құру.

Осылайша, АҚЖЕК-нің 17-бабы құқықтарды теріс пайдалануға тыйым салуды қарастырады.

Бұл принцип құқықтар мен бостандықтардың пайдаланылуына жол бермеу үшін маңызды олардың бастапқы мағынасына қайшы келетін мақсаттар. Контексте мемлекеттік шектеулерді реттейтін халықаралық ережелер қызметкерлер үшін бұл принципті бейімдеуге және қолдануға болады.

АҚЕК-нің 8-бабында шектеулерге ұлттық қауіпсіздік, қоғамдық қауіпсіздік мүдделері үшін немесе елдің экономикалық әл-ауқаты, тәртіпсіздіктің алдын алу немесе қылмыстар, денсаулықты немесе имандылықты қорғау немесе басқа адамдардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау.

АҚЕК-нің 10-бабында ұлттық қауіпсіздікті қорғау мақсатында сөз бостандығын шектеу мүмкіндігі қарастырылған, аумақтық тұтастық, қоғамдық тәртіп, алдын алу тәртіпсіздік немесе қылмыс, денсаулық пен имандылықты қорғау, басқалардың беделін немесе құқықтарын қорғау, жария етудің алдын алу құпия ақпарат немесе беделді сақтау және сот билігінің бейтараптығы.

Демек, АҚЕК АҚЖД-мен салыстырғанда адам құқықтарын шектеу негіздері бойынша неғұрлым егжей-тегжейлі және нақты нәрселерді енгізеді. Бұл адам құқықтарының сақталуына қатаң бақылауды қамтамасыз етеді және қатысушы мемлекеттерге тек қашан нақты анықталған және негізделген себептердің болуы шектеулер енгізуге мүмкіндік береді. Мұндай механизмдер олар халықаралық құқық шеңберінде азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғай отырып, ерікті және негізсіз шектеулерді болдырмауға көмектеседі.

Сонымен қатар, поляк ғалымы Адам Боднардың көзқарасы бойынша, Польшада осы Конвенцияның тиімділігі туралы мәлімдеме ертерек, өйткені іс жүзінде АҚЕК істерін қарау ұзақ уақытты қажет етеді. Е.А. Борисованың айтуынша, Әділ сот талқылауына құқығы және тиімді қорғау құралдарын қамтамасыз ету бойынша мемлекеттің тиісті міндеті кең түсіндірмеге ие, ол АҚЕК қаулылары мен шешімдерінде, сондай-ақ Еуропа Кеңесі Министрлер Комитетінің қарарлары мен ұсыныстарында ашылады¹⁸¹.

¹⁸¹ Борисова Е.А. Проверка судебных актов по гражданским делам. Москва.2005// Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Б.С. Ебзеев АҚЕС-ті Конвенцияны қолдану және түсіндіру процесінде әзірленген Еуропалық Соттың прецеденттері міндетті болып табылатын және барлық субъектілер орындауға жататын трансформациялық акт ретінде қарастырады¹⁸².

Дегенмен, бұл көзқарасты барлық ғалымдар қолдамайды.

Мысалы, А.М. Николаев АҚЕК-нің ұлттық құқықтық жүйеге енгізілуі оның Ресей Федерациясының құқық көздері арасындағы мәртебесін нақты анықтауды талап етеді. Заң ғылымында Еуропалық конвенцияны конституциялық құқықтың қайнар көзі ретінде қарастыру керек пе деген нақты пікір жоқ. Сондай-ақ конституциялық-құқықтық реттеу контекстінде АҚЕК шешімдерінің құқықтық мәнін белгілеу мәселесі бар¹⁸³.

Біз де осы ұстанымды бөлісеміз. Біздің ойымызша, ұлттық құқықтық жүйеде елеулі реформалар жүргізу және институционалдық тетіктерді, ең алдымен, сот билігінің тәуелсіздігін нығайту қажеттілігіне байланысты АҚЕК-ны ратификациялау Қазақстан үшін ерте, заңдар мен адам құқықтарын сақтауға жауапты құқық қорғау органдарының және басқа да мемлекеттік органдардың жұмысы.

Келесі құжат 1969 жылы 23 мамырда **БҰҰ Халықаралық құқық комиссиясы әзірлеген Шарт құқығы туралы Вена конвенциясы** (Вена конвенциясы) болып табылады¹⁸⁴.

Бұл ереже мемлекеттер арасындағы халықаралық шарттарды жасауды, орындауды және тоқтатуды реттейтін принциптер мен ережелерді кодификациялайды.

Шарттардың халықаралық қатынастар тарихындағы аса маңызды рөлін ескере отырып, 1993 жылы 31 наурызда Қазақстан аталған шартқа қосылды конвенциялар.

Вена конвенциясының 24-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы халықаралық шарттарының нормаларын қолдану мүмкіндігі туралы мәселені шешу кезінде соттар шартта көзделген немесе олардың қатысушылары келіскен халықаралық шарттың тәртібімен және мерзімде күшіне енетінін негізге алуы қажет.

Келісім болмаған жағдайда, халықаралық шарт келіссөздерге қатысушы барлық мемлекеттердің олар үшін шартпен міндетті болуға келісімі білдірілген бойда күшіне енеді.

Халықаралық шарт, егер Республика болса, қолданылады Қазақстан халықаралық деңгейде міндетті болуға келісті шартқа қол қою, құжаттар алмасу арқылы шарт, т.б, шартты ратификациялау, оны қабылдау, бекіту, шартқа қосылу не олар келісілген кез келген басқа тәсілмен уағдаласушы тараптар.

Халықаралық құқық туралы Вена конвенциясының 28-бабына сәйкес 1969 жылғы шарттар, халықаралық шарттардың кері күші жоқ, егер бұл шартта тікелей көзделмесе. Бұл жағдайда болуы керек Қазақстан Республикасы

¹⁸² Султанов А.Р. О применении судами постановлений Европейского Суда по правам человека// Российский судья. 2008. №9. С.12.

¹⁸³ Николаев А.М. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод конституционно-правовой механизм реализации в Российской Федерации: диссертация. Российский государственный социальный университет. Москва.2012. -512с.

¹⁸⁴ Венская конвенция о праве международных договоров 1969 года

Конституциясының 77-бабының 5-тармағының талаптары сақталса. Өз кезегінде Қазақстан Республикасы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің 1993 жылғы 31 наурыздағы қаулысымен Конвенцияға қосылғаны атап өтіледі¹⁸⁵.

Бұл принциптер – қатысушы мемлекетті міндеттейді халықаралық шарттың ережелерін контексте дәл орындау халықаралық стандарттарға қайшы келуі мүмкін ұлттық заңнаманың ережелерін басшылыққа алмай, халықаралық стандарттар мен қағидаттар.

1969 жылғы Халықаралық шарттар құқығы туралы Вена конвенциясының 27-бабына сәйкес мемлекет халықаралық шартқа қол қою арқылы оның орындалуын қамтамасыз етуге міндеттенеді. Мемлекет өзінің ұлттық құқығының нормаларына сүйене отырып, өзі қатысушысы болып табылатын халықаралық шартты орындаудан бас тарта алмайды.

Мемлекеттер нормаларды құрметтеуге және адал орындауға міндеттенеді халықаралық құқық: *jus cogens* нормалары; осы шарттарды қамтитын шарттар нормалар; әдет-ғұрып құқығының нормалары; жалпы құқықтық принциптер; халықаралық ұйымдардың міндетті нормативтік актілері; халықаралық міндеттемелерді тудыратын белгілі бір біржақты актілер¹⁸⁶.

Айта кету керек, Қазақстан ұлттық заңнаманы халықаралық құқық нормаларымен үйлестіруге белсенді түрде ұмтылуда. Бұл процестің ең жарқын мысалдарының бірі - үлгілік заңнамалық актілер. Бұл актілер халықаралық стандарттарды енгізу үшін негіз бола отырып, ұлттық құқықтық нормаларды қалыптастыруда халықаралық құқықтың маңыздылығын көрсетеді.

Мұндай мысал ретінде 1996 жылы 12 қазанда БҰҰ Бас Ассамблеясының 51/60 қарарымен қабылданған Модельдік кодекс деп те аталатын БҰҰ Мемлекеттік қызметшілерінің халықаралық мінез-құлық кодексін келтіруге болады.

Еуропа Кеңесі Министрлер Комитетінің 11 мамырдағы №10 ұсынымында 2000 жылдан бастап елдерге Модельдік кодексті басшылыққа алу ұсынылды ұлттық тәртіпті сақтай отырып, мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық қызметті реттейтін заңдар мен принциптер мемлекеттік басқару¹⁸⁷.

Бұл ұсыныстар шаралардың тұтас кешенін қамтиды, этиканы, ашықтықты және есептілікті арттыруға бағытталған мемлекеттік қызметшілер. Еуропалық Одақтың көптеген елдері Модельдік кодекс қағидаттарын басшылыққа ала отырып, мемлекеттік қызметшілерге арналған ұлттық мінез-құлық кодекстерін бейімдеді.

Бұл құжат мемлекеттік қызметтегі адалдықты, ашықтықты және есептілікті арттыруға бағытталған бүкіл әлем бойынша мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен мінез-құлықның стандарттарын белгілейді.

Сонымен қатар, кодексте бірқатар шектеулер қарастырылған мемлекеттік қызметшілер.

Мысалы, Модельдік кодекстің 15-бабына сәйкес мемлекеттік қызметші қызметті жүзеге асырмауы керек немесе операцияларды, лауазымды немесе лауазымды атқаруға (өтеулі немесе өтеусіз), өзінің қызметтік міндеттерін тиісінше

¹⁸⁵ Венская конвенция о праве международных договоров 1969 года

¹⁸⁶ Экономидес К.П. Демократия, внешняя политика и международное право // Право и политика. - 2002. - №9. - С. 87

¹⁸⁷ Рекомендация Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. N R (2000) 10 «О кодексах поведения для государственных служащих»// Совет Европы и Россия, №2,2000

орындаумен сыйыспайтын немесе оларға зиян келтіру. қатысты анық болмаса кез келген қызметтің мемлекеттік қызметпен үйлесімділігі, мемлекеттік қызметкер өз пікірін сұрауы керек тікелей бастық.

Модельдік кодекстің 18-бабында мемлекеттік деп көрсетілген қызметкер сыйлықтарды немесе қызметтерді сұрамауы немесе қабылдамауы керек, оған немесе оның отбасына, туыстарына, жақын достарына, сондай-ақ адамдарға немесе ұйымдарға арналған шақырулар және кез келген басқа жеңілдіктер, ол өзінің қызметтік міндеттерін атқаратын бейтараптыққа әсер етуі немесе әсер ету көрінісін тудыруы мүмкін іскерлік немесе саясатқа қатысты қарым-қатынаста болған немесе болған, немесе бұл сыйақы болуы мүмкін немесе орындалатын қызметтік міндеттерге қатысты сыйақы көрінісін тудыруы мүмкін.

Кәдімгі қонақжайлылық пен шағын сыйлықтар бұл санатқа жатпайды. Мемлекеттік қызметші сыйлықты қабылдай алатынын немесе қонақжайлылықты пайдалана алатынын білмесе, ол өзінің тікелей басшысынан пікір сұрауға міндетті.

Модельдік кодекстің 26-бабына сәйкес, мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызметке қатыстылығын одан тыс жерде жұмыс табу үшін пайдаланбауы керек. Ол сондай-ақ басқа жұмыстың келешегі мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысына ықпал етуіне немесе осындай соқтығыстың көрінісін жасауға жол бермеуі керек.

Бұрынғы мемлекеттік қызметші белгілі бір мерзімге мемлекеттік қызмет атынан әрекет еткен немесе кеңес берген жағдайда қандай да бір тұлғаның немесе ұйымның атынан әрекет етпеуі керек, бұл адамға қосымша артықшылықтар береді.

Сонымен қатар, бұрынғы мемлекеттік қызметкер мемлекеттік қызметші ретінде алған құпия ақпаратты пайдаланбауы немесе таратпауы керек.

Сонымен қатар, Модельдік кодекстің 27-бабында бұрынғы мемлекеттік қызметшілерге әкімшілік органдарға ерекше рұқсат беруге және ерекше назар аударуға тыйым салатын шектеулер белгіленген.

Келесі халықаралық үлгілік заң - оқыту, іріктеу сияқты аспектілерді қоса алғанда, мемлекеттік қызметті басқару бойынша ұсыныстарды қамтитын Халықаралық мемлекеттік қызметтің мінез-құлық стандарттары (UNDP), қызметкерлерді бағалау және ынталандыру (2001 жылы Халықаралық мемлекеттік қызмет комиссиясы әзірлеген) ¹⁸⁸.

Бұрын көрсетілген стандарттар алдында 1954 жылғы стандарттар болған, мемлекеттік қызмет жөніндегі халықаралық консультативтік кеңес дайындаған.

Бұл заң халықаралық ұйымдар қызметкерлерінің этикалық мінез-құлық нормаларын, кәсіби жауапкершілігін және жұмыс принциптерін белгілейді.

Осы стандарттарға сәйкес халықаралық мемлекеттік қызмет мемлекеттік дәстүрлерді жүзеге асыруға жауапты құзыреттілік, адалдық қағидаттарына негізделген басқару, бейтараптық, тәуелсіздік және сақтық.

Ұйым Жарғысында бекітілген адалдық ұғымы Біріккен Ұлттар Ұйымы халықаралық мінез-құлықтың барлық аспектілерін қамтиды мемлекеттік қызметші

¹⁸⁸ Public Service Employment Act. – Canada, S.C., 2003. – 22 s.

және адалдық сияқты қасиеттерді қамтиды, шыншылдық, бейтараптық және адалдық.

Бейтараптық, әсіресе саяси және діни нанымдарға қатысты төзімділік пен ұстамдылықты білдіреді.

Өйткені мемлекеттік қызметшілерге ерекше жағдай жасалған шақыру – бейбітшілік мұраттарына қызмет ету, негізгі құқықтарды құрметтеу, экономикалық және әлеуметтік прогресс пен халықаралық ынтымақтастық, олардың мінез-құлқы ең жоғары стандарттарға сай болуы керек.

Дегенмен, бұл стандарттар кеңестік және міндетті емес. Олар халықаралық ұйымдар мен мемлекеттерге мемлекеттік қызмет жұмысында озық тәжірибелерді енгізу және этикалық принциптерді сақтау бойынша ұсыныстар беру арқылы нұсқаулық ретінде қызмет етеді.

Халықаралық азаматтықтың бейтараптығы үшін халықаралық мемлекеттік қызметшілер өз ұйымынан тыс кез келген биліктен тәуелсіздігін сақтауы керек; олардың мінез-құлқы осындай тәуелсіздікті көрсетуі керек.

Қорытындылай келе, мемлекеттік қызметшілерге қатысты шектеу шараларының халықаралық стандарттары қазіргі әлемде тиімді, әділ және ашық мемлекеттік басқаруды қалыптастыру үшін қажетті құқықтық құралдардың құрамдас бөлігі болып табылатынын атап өткен жөн.

Халықаралық еңбек стандарттарын, соның ішінде мемлекеттік қызметшілерге қатысты стандарттарды мойындағанына қарамастан, әрбір мемлекет өзінің ұлттық заңнамасы арқылы осы құқықтық қатынастарды дербес реттейді.

Дегенмен, мемлекеттік басқаруда шешуші рөл атқаратын шектеулер мен тыйымдар белгіленді. Олар мүдделер қақтығысының алдын алу, қоғамдық және қоғамдық мүдделерді қорғау, азаматтардың сенімін сақтау, қоғам мен ел мүддесі үшін қызметтік міндеттерді адал және тиімді орындауды қамтамасыз ету үшін қажет.

Халықаралық құқықтың Қазақстан Республикасының заңнамасына әсері негізінен жаңа құқықтық нормаларды енгізуден немесе халықаралық құқықтың негізгі қағидаттарына немесе міндеттемелерге сәйкес келмейтін кейбір қолданыстағы ережелердің күшін жоюдан көрінеді, қазақстан халықаралық келісімдер аясында өз мойнына алды.

Тұтастай алғанда, біз ұлттық заңнама мемлекеттік қызметшілерге шектеулерді реттейтін халықаралық құқық стандарттарына сәйкес келеді деп есептейміз.

Дегенмен, осы стандарттарға сәйкестікті жүйелі түрде бағалау және бақылау қажет деп санаймыз.

Мақсат университетінің құрметті заң және саясаттану профессоры Сюзан-Роз Акерманның ғылыми көзқарасы бойынша, құқықтық нормаларды таңдау және олардың реттеуге әсері мемлекеттік қызметкерлердің этика деңгейі мен тиімділігі мәселесіне тікелей қатысты.

Евгений Васильевич Охотский атап өткендей, құқықтық доктринаның мәлімдемелері негізінде мемлекеттік қызметшілерге тыйым салудың бірнеше үлгілері жарияланған:

- англосаксондық модель;
- романо-германдық модель;
- шығыс азиялық үлгі¹⁸⁹.

Жоғарыда аталған модельдер әртүрлі мемлекеттердің құқықтық дәстүрлері мен мәдени сипатын ескере отырып ерекшеленеді.

¹⁸⁹ Охотский Е.В. «Правовой статус государственного служащего Российской Федерации» / Е.В. Охотский, -Государство и право, 2003. – № 9. С. 17-23.

3.2 Шет мемлекеттердің мемлекеттік қызметіндегі шектеу шаралары институты

Мемлекеттік қызметтегі шектеулердің ерекшеліктерін зерттей отырып, шет елдердің тәжірибесіне жүгіну маңызды, өйткені бұл белгілі бір құқықтық институттың дамуындағы оң және теріс тенденцияларды анықтауға мүмкіндік беретін салыстырмалы құқықтық талдау болып табылады.

Мемлекеттік қызмет жүйелері тарихи, мәдени және әкімшілік дәстүрлерге негізделген бірегей елдік және институционалдық сипаттамалармен ерекшеленеді. Бұл өз кезегінде бұл жүйелердің құрылымын, сонымен қатар олардың уақыт өте келе дамып, даму қабілетін анықтайды. Мұны нақты осалдықтардың болуымен, саяси жағдайлармен, тарихи сәйкестіктермен және әртүрлі елдердегі реформалар мүмкіндіктерімен де түсіндіруге болады.

Дүние жүзіндегі тәжірибелерді зерттеу арқылы реформалар немесе саясаттар мен даму әдістеріндегі айырмашылықтар ерекшелік емес, ереже болып табылады. Барлық елдер әкімшілік реформа процесін бір бастапқы нүктеден бастағанда немесе алдын ала белгіленген бағыт бойынша кезең-кезеңімен қозғағанда мемлекеттік қызмет жүйелеріндегі өзгерістер таза тәсілдің қандай да бір түрін білдіруі екіталай.

Тарихи тамыры мен саяси, экономикалық және әлеуметтік жүйелермен байланысына сәйкес мемлекеттік қызмет жүйелері негізгі реформалардың қарқыны мен ауқымына әсер ететін сыни кезеңдерді бастан кешіреді.

Технологиялық және саяси дамыған елдердің өзінде өзгерту қажеттілігі дамуды ынталандырады. Бұл қажеттіліктің себептері қоршаған ортаны қорғаудан үкіметке деген сенімді қалпына келтіруге дейінгі аралықты қамтиды.

Сонымен қатар, қатер - қаржы және еңбек нарықтарының жаһандануымен және теңдікке негізделген жеделдетілген экономикалық өсу мен тұрақты даму қажеттілігімен байланысты. Өзгертін талаптар мемлекеттік қызметшілердің жаңа түрін қажет етеді. Түрлі саяси салалар мен мәселелерде жетекшілік ете алатын және дәстүрлі бюрократтарға қарағанда белсенді рөл атқара алатын мемлекеттік қызметкерлерге қажеттілік артып келеді.

Кез келген мансаптың басы - қызметке кіру. Ағылшын мамандары сонау 1920 жылы «... адам орташа ақыл-ой қабілеттері, жақсы есте сақтау және бақылау қабілеті болмаса, жақсы полиция қызметкері бола алмайды, ол басқа мамандық иелері үшін міндетті емес жоғары моральдық, психикалық және физикалық қасиеттерді біріктіруі керек. Ол әрқашан әдепті және парасатты әрекет етіп, әртүрлі күтпеген жағдайларда жетекшілік етуі керек», - деп жазды.

Полиция қызметкері басқа мамандықтағы лауазымды тұлғаларға қарағанда әлдеқайда көп жауапкершілікке ие¹⁹⁰. Бүгінгі таңда барлық шет елдерде полиция аппаратында жұмыс істеуге үміткерлер орындауы тиіс бірқатар шарттар бар. Жалпы талаптармен қатар барлық мемлекеттік және муниципалдық

¹⁹⁰ Вестник МВД России. 2009 № 5. С. 72.

қызметкерлер үшін (полиция қызметінің ерекшеліктеріне байланысты) бірқатар арнайы талаптар бар.

Оларға мыналар жатады: белгілі бір жас, қажетті білім деңгейі, қылмыстық жазалар мен тәртіптік жазалардың болмауы, сондай-ақ бұрынғы әдепсіз мінез-құлық, логикалық ойлау қабілеті, бастаманың болуы, жылдам әрекет ету және т.б.

Ресей Федерациясы

Шығармашылық іс-әрекет - бұл бастапқы шарттардан тікелей шығаруға болмайтын сапалы жаңа объектілерді, рухани құндылықтарды немесе нәтижелерді жасау процесі. Шығармашылық ой еркіндігін, интуицияны, қиялды және эстетикалық қабылдауды талап етеді. Шығармашылық өнер, ғылым, білім, спорт және т.б. сияқты әртүрлі қызмет түрлерінде көрінуі мүмкін.

Сонымен қатар, Ресей Федерациясында – үйлену тойын ұйымдастыру, егер ол Ресей заңнамасында белгіленген шығармашылық жұмыс сипаттамаларына сәйкес келсе, шығармашылық қызмет деп санауға болады.

Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 132.1-бабына сәйкес шығармашылық жұмыс – ғылым, әдебиет, өнер және зияткерлік қызметтің басқа да нәтижелерінің туындыларын жасауға, сондай-ақ пайдалану мен таратуға байланысты жұмыс болып табылады.

Осылайша, Ресей Федерациясында үйлену тойын ұйымдастыру шығармашылық қызмет болып табылады, егер ол үйлену тойына даралық пен сипат беретін түпнұсқа идеяларды, тұжырымдамаларды, сценарийлерді, дизайнды, декорацияларды және басқа элементтерді жасауды қамтыса. Үйлену тойын ұйымдастырушы шығармашылық, қиял, талғам және стиль сезіміне ие болуы керек, сонымен қатар клиенттердің тілектері мен қалауларын ескере білуі керек.

Ресейдегі шығармашылық қызмет - бұл бұрын болмаған жаңа нәрсені жасайтын процесс.

Бұл жаңа нәтиже, сол нәтижеге жету құралы немесе жаңа тапсырма болуы мүмкін.

Шығармашылық жұмыс – бұл адамның қажеттіліктеріне байланысты табиғаты мен әлеуметтік шындығын өзгертетін кез келген әрекет түрі.

Кәсіподақтарға бірігу құқығы Ресей Федерациясы азаматының негізгі құқықтарының бірі болып табылады. Оған Ресей Федерациясы Конституциясының 30-бабында көзделген «әркімнің бірігуге, оның ішінде, өз мүдделерін қорғау үшін кәсіподақтар құру құқығына» кепілдік берілген.

Польша

Польшаның 2008 жылғы 21 қарашадағы «Мемлекеттік қызмет туралы» заңы корпустың құрамына кіретін адамдардың (шенділер мен мемлекеттік қызметкерлер) шеңберін, сондай-ақ оның мүшелерінің міндеттерін, құқықтары мен міндеттерін айқындайды.

Мемлекеттік қызметке кандидаттарға қойылатын талаптар Польшаның «Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 4-бабында бекітілген, онда қасақана қылмыс немесе қасақана салық қылмысы үшін соттылығы жоқ, мемлекеттік

қызметте талап етілетін біліктілігі бар, «мінсіз беделге» ие азаматтар болуы қажет екендігі көрсетілген.

Молдова

Молдованың Ұлттық әділет институтының (ҰӘИ) тәжірибесі қызықты.

Институт мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылады және сот төрелігі саласындағы мамандарды дайындайтын және оқытатын мекеме болып табылады.

Негізгі функциялары – судья және прокурор лауазымдарына кандидаттарды бастапқы даярлау, қазіргі судьялар мен прокурорларды, сондай-ақ әділет саласындағы басқа да мамандарды үздіксіз оқыту.

Институт жарғысын зерделеу институт оқытушылары судьялар, прокурорлар, жоғары заң білімінің профессорлық-оқытушылық құрамы және салаларда жұмыс істейтін басқа да мамандар арасынан үздік мамандардан конкурстық негізде іріктелетінін көрсетті, институт ұйымдастырған бастауыш және үздіксіз білім беру курстарының объектісі болып табылады.

Сонымен қатар, мұғалімдерді іріктеу критерийлерінің бірі қызмет саласындағы мінсіз бедел және адалдық болып табылады (Жарғының 11-бабының 5-тармағы).

Сол сияқты, «мінсіз беделінің» талабы тағылымдама басшысына да қатысты (Жарғының 24-бабының 4-тармағы).

Жұмысқа қабылдау кезінде оқытушы немесе тағылымдама жетекшісі әзірленген Жаттықтырушылар туралы ережеге және оны іске асыру әдістемесіне сәйкес жүргізілетін «әділдік», «адалдық» және «іскерлік бедел» сауалнамасына жатады.

Нәтижесінде, үміткер орындауы тиіс талап «мінсіз беделге» ие болу болып табылады. Занда көрсетілмегендіктен түсіндіру және қолдану қиын.

«Мінсіз бедел» туралы екі аспектіде айтуға болады. Біріншісі - моральдық мәселелерге, яғни қоғам барлық жерде ұстанатын ережелер мен құндылықтарға қатысты.

Мінсіз бедел ұғымын кәсіби этика стандартының призмасы арқылы қарастыру керек. Бұл түсініксіз ұғымның анықтамасы әрбір жеке жағдайда заңды жүзеге асыратын органдарға, әсіресе соттарға тиесілі¹⁹¹.

Мінсіз беделге қойылатын талап мемлекеттік қызметке орналасуға мүмкіндік беретін шарттарды анықтайтын барлық заңдарға енгізілуі керек деп есептейміз.

Өтініш берушілер тізіміне енгізу туралы шешім қабылдағанда моральдық мінез-құлық ескерілетіні анық, бірақ бұл норма заңмен бекітілмегендіктен, оны елемеуге немесе этикалық сипаттағы проблемалар туралы болжауға, мемлекеттің кез келген лауазымына осындай шешімдер қабылдауға құқығы бар тұлғаның (органның) жеке, көбінесе субъективті қалауы бойынша жіберуге болады.

Германия Федеративтік Республикасы

¹⁹¹ H. Szewczyk *Zatrudnienie w służbie cywilnej. Monografia, Bydgoszcz –Katowice 2006.*, с.41

Германияда мемлекеттік қызмет Еуропада алғашқылардың бірі болып пайда болды. Ол қызметке адалдық, заңдылық, бірлік, кәсібилік және тұрақтылық принциптеріне негізделген.

«Мемлекеттік қызмет» - Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін Германияда «көпшілік қызмет» ұғымымен ауыстырылған ұғым. Қазіргі уақытта «көпшілік қызмет» функционалдық тұрғыдан басқарудың ұлттық міндеттерін орындау мақсатындағы қызмет ретінде түсініледі. Институционалдық тұрғыдан бұл мемлекеттік функцияларды орындау олардың қызметінің мазмұнын құрайтын белгілі бір тұлғалар мен лауазымдардың шеңберін білдіреді.

Құқықтық тұрғыдан алғанда, мемлекеттік қызмет екі негізгі топты қамтиды, олар: лауазымды тұлғалармен қарым-қатынас және мемлекеттік органдардың қызметкерлерімен және жұмысшыларымен қарым-қатынас¹⁹².

Германиядағы мемлекеттік қызметшілердің қызметін реттеу кең таралған және келесі заңнамалық актілерді қамтиды: Германияның негізгі заңы (Конституциясы), Мемлекеттік қызмет туралы заң, Мемлекеттік қызметті құқықтық реттеу туралы заң және заңнамалық актілер, бұл федералды қызметкерлердің құқықтық қатынастарын реттейді. Ережелердің өзі, әрине, бастапқыда Германияның негізгі заңына, яғни 1949 жылғы 23 мамырдағы Конституцияға негізделген. (Grundgesetz).¹⁹³

Өз кезегінде, Конституцияға сәйкес, мемлекеттік қызметшілер шектеулер мен тыйымдарды ескере отырып, ерекше жеңілдіктерге ие.

Grundgesetz-тің 1-бабының 3-бөлігіне сәйкес: «... Негізгі құқықтар тікелей қолданыстағы заң шығарушы орган ретінде заң шығарушы, атқарушы және сот төрелігі үшін міндетті. Алайда, егер «кәсіби мемлекеттік қызмет қағидаттарын қамтамасыз ету талап етілсе, оларды жүзеге асыру шектелуі мүмкін (Конституцияның 33-бабының 4 және 5-бөлігі)¹⁹⁴.

Шектеулер мен тыйымдар:

- бипатридтер (адамдардың қос азаматтығы бар);
- мұсылманша киім кию. Бундестаг 2017 жылы адамды жабу арқылы сәйкестендіруге кедергі келтіретіндіктен заң қабылдады. Бұл норма негізінен судьяларға, әскери қызметкерлерге және жалпы мемлекеттік қызметшілерге қатысты;
- ереуілдерге тыйым салынады;
- коммерциялық қызметпен дербес немесе сенімгерлікпен жеке және заңды тұлғалар арқылы айналысуға тыйым салынады;
- негізгі қызметке қатысы жоқ және мүдделер қақтығысын тудырмайтын және қосымша еңбекақысыз басқа қызметпен айналысу шектеледі;
- отставкаға кеткеннен кейін 5 жыл ішінде басшылықтың арнайы мәлімдемесі мен растауынан кейін ғана басқа қызметпен айналысуға болады;

¹⁹² Кульжамбекова А.Е. «Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан»/А.Е. Кульжамбекова, Г.К. Сулейменова.- Астана: ТОО «Дэме», 2014. -209 с.

¹⁹³ Конституция зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Европейский Союз, Соединенные Штаты Америки, Япония, Индия / В.В. Маклаков. М., 2007

¹⁹⁴ Правовое обеспечение государственной службы в зарубежных странах. Часть 1. Французская Республика. Федеративная Республика Германия / И.Н. Барцица. М. 2005. С. 183

- жүктелген функционалдық міндеттерге жеке мүдделердің ықпалына тыйым салынады;

- мемлекет мүдделеріне зиян келтіру¹⁹⁵.

Жаңа шектеу - бұл үнемдеу ғана емес, сонымен қатар қоршаған ортаны қорғау мақсатында жұмыс сапарларына шектеу. Осылайша мемлекет СО2 шығарындыларын азайтуға тырысуда¹⁹⁶.

Қызметкер негізгі жұмыстан бөлек басқа қызметпен айналысуы «ерекше жағдайларда, егер мәселе мемлекеттік мүдделер туралы айтылатын болса немесе басқа шұғыл себептер болса, және, егер мемлекеттік қызметшінің басқа қызметке алаңдауы оның тікелей міндеттерін орындауына кедергі келтірмесе және оның қызметте болмаған уақыты кейін еңбекпен өтелуге жататын болса» мүмкін.¹⁹⁷

Ол жазбаша өтініш және жауап ретінде тиісті рұқсат болған жағдайда жүзеге асырылады. Негізгі заңның 43-тармағы мемлекеттік қызмет өкілдерін сыйлықтар мен сыйақыларды қабылдауға шектейді, бірақ тікелей басшылар келіскен жағдайда рұқсат берілуі мүмкін.

Германияда қызықты заң бар, ол өз кезегінде белгілі бір дәрежеде жұмысшыларды, соның ішінде мемлекеттік қызметкерлерді қорғайды. Осылайша, «Жұмыстан босатудан қорғау туралы» заңға¹⁹⁸ сәйкес, жұмыс берушілер жұмыстан босатылған кезде әділдік принципін ұстануы керек, яғни қызметтік немесе сотқа дейінгі тергеп-тексерудің түпкілікті нәтижелерінсіз жұмыстан шығару мүмкін емес. Бұзылған жағдайда сіз өзіңіздің құқықтарыңыз бен мүдделеріңізді Еңбек сотында (Arbeitsgericht) қорғай аласыз.

Неміс полициясына үміткерлерге қойылатын талаптар төмендегідей:

- Германия азаматтығы (қазіргі уақытта Еуропалық Одақ азаматтары да қабылданады);

- Германия Конституциясымен келісім;

- соттылығының болмауы және тергеуде болуы;

- белгілі бір әлеуметтік-экономикалық мәртебенің болуы (тұрғын үй, салық төлеу және т.б.).

Конкурстық іріктеу рәсімі:

- медициналық комиссия, қ,

- 32 жастан аспайтын жас (бұл кейіннен Еуропалық Одақ стандарттарына сәйкес жойылуы мүмкін);

- ЖОО-да оқуға қабылдау (оқушылардың 22%);

- 6 жыл бойы ағылшын тілін үйренудің дәлелі;

- жүргізушінің куәлігі;

- мәтінді өңдеу негіздерін білу, компьютерлік дағдылар;

¹⁹⁵ Правовое регулирование государственной службы в Германии / Костерина Е.Н. // Киберленка. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-gosudarstvennoy-sluzhby-v-germanii/viewer> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁹⁶ В ФРГ примут закон о внешнем виде чиновников, 24 февраля 2021 г. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://rg.ru/2021/02/24/v-frg-primut-zakon-o-vneshnem-vide-chinovnikov.html> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

¹⁹⁷ Правовое обеспечение государственной службы в зарубежных странах. Часть 1. Французская Республика. Федеративная Республика Германия / И.Н. Барщица. М. 2005. С. 183

¹⁹⁸ Kündigungsschutzgesetz. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gesetz-und-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

- бойы әйелдер үшін 1,63 см – және ерлер үшін 1,68 см – кем емес;
- дене салмағының қажетті индексі.

Қазақстанда да осындай тыйымдар бар, сонымен қатар, біздің мемлекетте бипатридизм, яғни қос азаматтық қарастырылмағанын атап өткіміз келеді¹⁹⁹. Германияда, өз кезегінде, адам екі елдің азаматтығына ие болуы мүмкін, алайда, біздің ойымызша, мәселе мемлекеттік қызметке қатысты болғандықтан, бұл санаттағы адамдарға мемлекеттік қызметкердің қызметі мүмкін емес.

Профессор И.Н.Барцицтің пікірінше, негізгі жұмыстан басқа қызметпен айналысуды шектеу, негізінен, егер біз мемлекеттік мүдделер туралы айтатын болсақ немесе басқа да дәлелді себептер болса, ерекше жағдайларда мүмкін болады, егер мемлекеттік қызметшінің басқа қызметке алаңдауы оның тікелей міндеттерін орындауына кедергі келтірмесе және оның қызметте болмаған уақыты кейіннен пысықталатын болса.²⁰⁰ Ол жазбаша өтініш және жауап ретінде тиісті рұқсат болған жағдайда жүзеге асырылады. Негіздемелік заңның 43-тармағы мемлекеттік қызмет өкілдерін сыйлықтар мен сыйақыларды қабылдауға шектейді, бірақ тікелей басшылар келіскен жағдайда ерекшеліктер болуы мүмкін.

Германияда қызықты заң бар, ол өз кезегінде белгілі бір дәрежеде жұмысшыларды, соның ішінде мемлекеттік қызметкерлерді қорғайды. Осылайша, жұмыстан босатудан қорғау туралы заңға сәйкес²⁰¹, жұмыс берушілер жұмыстан босатылған кезде әділдік принципін ұстануы керек, яғни қызметтік немесе сотқа дейінгі тергеп-тексерудің түпкілікті нәтижелерінсіз жұмыстан шығару мүмкін емес. Бұзылған жағдайда сіз өзіңіздің құқықтарыңыз бен мүдделеріңізді Еңбек сотында (Arbeitsgericht) қорғай аласыз.

Мемлекеттік қызметшілердің активтерді сенімгерлік басқаруға беруіне қатысты бұл процесс Мемлекеттік қызметшілер туралы заңмен (Beamtenstatusgesetz)²⁰² реттеледі, ал Францияда Қоғамдық өмірдегі ашықтық туралы заң (Loi sur la transparence de la vie publique)²⁰³. Германия мен Франция жүйелерінің негізгі айырмашылығы - реттеудің егжей-тегжейлері мен ақпаратты ашу талаптарының деңгейі. Германияда активтерді беру тәртібі азырақ реттелуі мүмкін, ал Францияда заңнама жауапкершіліктер мен бақылауларды нақтырақ анықтайды.

Америка Құрама Штаттары

Америка Құрама Штаттарындағы шығармашылық қызмет, көптеген басқа елдердегі сияқты, жаңа және бірегей нәрсені жасау процесі.

Бұл нәтиже, осы нәтижеге жету құралы немесе жаңа тапсырма болуы мүмкін.

Шығармашылық жұмыс – бұл адамның қажеттіліктеріне байланысты табиғаты мен әлеуметтік шындығын өзгертетін кез келген әрекет түрі.

¹⁹⁹ Пункт 3 статьи 10 Конституции Республики Казахстан от 30 августа 1995 года. https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

²⁰⁰ И.Н. Барциц Правовое обеспечение государственной службы в зарубежных странах. Часть 1. Французская Республика. Федеративная Республика Германия. М. 2005. С. 183

²⁰¹ Kündigungsschutzgesetz. <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

²⁰² Das Beamtenstatusgesetz (BeamStG). : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁰³ Loi sur la transparence de la vie publique. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028056315> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Америка Құрама Штаттарындағы шығармашылық болжау мүмкін еместігімен және нақты ережелердің болмауымен сипатталады.

Шығармашылық қызметтің маңызды аспектілері толық емес немесе ашылмаған жағдай, қызығушылықты ынталандыру, гипотезаларды тексеру, әдістерді талдау, жұмыс құралдарын таңдау, тәуелсіз шешім қабылдау мен жауапкершілікті ынталандыру және тәуелсіз жұмысқа баса назар аудару болып табылады.

Америка Құрама Штаттарында шығармашылықтың әртүрлі түрлері бар, соның ішінде көркем шығармашылық (мүсін, кескіндеме, графика, фотосурет және сәулет өнерін қоса алғанда, жаңа эстетикалық құндылықтар мен өнер туындыларын жасау), кинематография және ғылыми шығармашылық.

АҚШ-тағы шығармашылық мамандықтар сұранысқа ие және жоғары ақы төленеді.

Сонымен қатар, Дүниежүзілік экономикалық форум экономиканың дамып келе жатқан салаларында, соның ішінде қамқорлық, технология, жасанды интеллект және контент жасауды қоса алғанда, 97 миллионнан астам жаңа жұмыс орындарының пайда болуын болжайды.

АҚШ полициясына қабылданғандар келесі талаптарға сай болуы керек:

- 21 жастан 35 жасқа дейін;
- АҚШ орта мектебін бітіргені туралы аттестаттың немесе орта білім туралы басқа дипломның болуы;
- АҚШ азаматы немесе тұрақты тұратын және азаматтық алуға өтініш берген (3 жылдан кейін) болу;
- соттылығының болмауы
- атыс қаруын сақтау немесе пайдалану тәртібін бұзудың болмауы;
- жүргізуші куәлігінің болуы;
- тамаша денсаулық.

Әйелдерді, қара нәсілділерді және испан текті адамдарды қабылдау құпталады²⁰⁴.

Ең маңызды іріктеу АҚШ ФБР сияқты элиталық бөлімшелерге жүргізіледі.

1978 жылғы Үкіметтегі этика актісі (EIGA) - Никсон Уотергейт жанжалынан кейін қабылданған АҚШ федералды заңы. EIGA-ның 201(a) бабы мемлекеттік қызметкерлер үшін мүдделер қақтығысына тыйым салады, олардан өздерінің қаржылық мүдделерін де ашуды талап етеді.²⁰⁵

Осы Заңның 207-бабы әкімшіліктен кейінгі шектеулерді реттейді, яғни бұрынғы мемлекеттік қызметші ақпаратты және байланыстарды өз мүдделеріне пайдалану мүмкіндігі болмайынша, жеке секторларда белгілі бір мерзімге жұмысқа орналаса алмайды. лоббистік қызметке қатысу.

1939 жылы қабылданған Хэтч актісі федералды қызметкерлердің саяси науқандарға қатыса алмайтынын, саяси партияларды белсенді түрде қолдайтынын немесе сайлауға ықпал ету үшін өз лауазымдарын пайдалана

²⁰⁴ Зарубежные высшие полицейские учебные заведения. М., 2001. С. 75.

²⁰⁵ S.555 - Ethics in Government Act, 95th Congress (1977-1978). Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.congress.gov/bill/95th-congress/senate-bill/555/text> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

алмайтынын, осылайша мемлекеттік қызметтің бейтараптығын сақтайтынын айтады.²⁰⁶

АҚШ Федералдық ережелер кодексінде мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін басқа жұмысқа шектеулер мен қайталама жұмысқа рұқсат алуға қатысты ережелер бар. Сыйлықтарды қабылдауға тыйым салуға қатысты ұқсас ереже АҚШ мемлекеттік қызмет өкілдері үшін де қарастырылған.

АҚШ-та мемлекеттік қызметтегі адам санын теңестіру мәселесі де назарға алынған. АҚШ Кодексінің § 413-тармағына сәйкес олардың саны 10 777 мемлекеттік қызметкерден аспауы керек, осылайша жоғары деңгейдегі қызметкерлердің өсуіне жол бермейді²⁰⁷.

АҚШ ең жоғары заң шығарушы тармағы, яғни Конгресс, Мемлекеттік қызметкерлердің мінез-құлқына қатысты ережелерді ресми мінез-құлық кодексінде, соның ішінде тыйымдар мен шектеулерді қамтиды²⁰⁸. Белгіленген міндеттемелердің орындалуын Конгресстің ресми мінез-құлық стандарттары жөніндегі комитеті тексереді (Committee on Standards of Official Conduct)²⁰⁹.

Олардың функционалдық міндеттерінің тізбесіне мыналар кіреді:

- егер мемлекеттік қызмет адамы қандай да бір заңнамалық актінің ережелерін бұзса, мемлекеттік қызметшілердің теріс қылық мәселелері бойынша ұсыныстар беру;

- Комитет мүшелерінің кемінде үштен екісі деректерді растаған жағдайда уәкілетті федералды агенттіктерді немесе билік органдарын мемлекеттік қызметшілердің құқық бұзушылықтары туралы хабардар ету;

- мемлекеттік қызметшілерге белгілі бір сыйлықты, марапаттарды және басқа да сыйлықтарды қабылдау заң шеңберінде қаншалықты ықтимал екендігі туралы мәселені қарастыру.

Егер мемлекеттік қызметші өзінің немесе ықтимал әрекеттерінің дұрыстығына сенімді болмаса, ол Комитет мүшелерімен кеңесуі керек.

Осылайша, Конгресс депутатына: депутат ұсынған оның саласына қатысты іске мүше болғаны үшін өтемақы талап етуге; қарастырылып отырған нормаға немесе заңға қатысты әріптесінен өзіне тиімді нәтижеге ықпал етуді бастау немесе сұрауға; жұмыс орнын өз мүддесіне пайдалануға және заңда көзделген өзге де тыйымдар салынады.

Сыйлықтарды қабылдау, сондай-ақ азық-түлік тұтыну орындарында басқалардың есебінен төлеу қолайлы, әдетте «side employment (outside employment and income)» деп аталады, бірақ кейбір қатаң ескертпелер бар. Бағасы 50 доллардан төмен немесе жылына жалпы сомасы 100 доллардан кем емес болса, сыйлық қабылдануы мүмкін.

²⁰⁶ The Hatch Act, 1938. Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.ecfr.gov/current/title-5> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁰⁷ Зарубежный опыт административных запретов, связанных с режимом государственной службы / Толмачева Т.И. // Киберленинка. Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-administrativnyh-zapretov-svyazannyh-s-rezhimom-gosudarstvennoy-sluzhby/viewer> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁰⁸ Rules of the House of Representatives. Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://rules.house.gov/rules-house-representatives> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²⁰⁹ Jurisdiction of the Committee on Standards of Official Conduct. Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://ethics.house.gov/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Шет мемлекеттер беретін сыйлықтарға келетін болсақ, содан кейін 7342-тармаққа сәйкес «Ақшалай түсімдер және шетелдік сыйлықтар мен марапаттарды алу (Receipt and disposition of foreign gifts and decorations) АҚШ заң кодексінің 5-бөліміне сәйкес» ргіке материалдық және материалдық емес сипаттағы қызметті білдіреді, шетелдік үкіметтен алынған, ол туралы 60 күн ішінде уәкілетті агенттікке хабарлау қажет²¹⁰.

Мұндай жағдайларда шетелдік үкіметтердің немесе халықаралық ұйымдардың сыйлықтарына арналған арнайы толтырылған жазбаша «Форманы (Form Foreign Governments Or International Organizations) ұсыну және оны Комитетке ұсыну маңызды, кімнен және қандай зат алынғаны қайда көрсетіледі.

Оның үстіне, егер баға 335 доллардан асса, мемлекеттік қызметкерден сыйлықты сақтау мәселесін Комитет шешеді және жазбаша мақұлдау арқылы мақұлдауы мүмкін.

Депутат, егер ол сот отырысына алқаби ретінде қатысса, негізгі қызметінен басқа қосымша қаражат ала алады, өйткені бұл әрбір АҚШ азаматының міндеттемесі, сондай-ақ қызмет көрсету жағдайында.

Мысалы, конгрессмен Чикагода сөйлеген сөзі үшін кеше түнде сөйлегені үшін алғыс хатпен 1500 доллар көлемінде чек алды. Комитет бұл әрекетті этикалық ережелерге қайшы деп санады.

Баспанасы жоқтар туралы мақала жазып, 500 доллар көлемінде қаламақы алып, кейін бұл соманы әпкесінің баспанасына жіберген депутатқа қатысты да Комитет, баспана өз ақшасын алатынын және бұл елеусіз көлемде болса да, баюға әсер ететінін қосымша негіздей отырып, мұны заң бұзушылық деп бағалады²¹¹.

АҚШ-тың жоғары федералды атқарушы билік органдарындағы мемлекеттік қызметшілерге келетін болсақ, құқықтық қатынастар бұрын айтылған «Үкіметтегі этика туралы» федералдық заңмен, сондай-ақ АҚШ Президентінің 1990 жылғы 17 қазандағы «Үкімет қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларға арналған этикалық мінез-құлық принциптері туралы» № 12731 бұйрығымен реттеледі (Үкімет қызметкерлері мен қызметкерлеріне арналған этикалық мінез-құлық принциптері)²¹².

Бұл тұлғалар үшін жылына 20 доллардан немесе 50 доллардан аспайтын сыйлықтарды алуға шектеулер де бар. Іс жүзінде бұл ережеге қатысты жағдайлар да кездеседі. Іс-шаралардың бірінде Қорғаныс министрлігінің картографиялық бөлімінің қызметкері естелік сыйлықтар алды, оның бағасы жалпы алғанда 33 долларды құрады, яғни белгіленген шектен асып кетті.

Қорғаныс министрлігінің тағы бір логистикалық қызметкері мемлекеттік келісім-шарттарды орындағаны үшін алғыс ретінде 40 доллар тұратын 4 сыйлық

²¹⁰ Receipt and disposition of foreign gifts and decorations. Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/7342> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²¹¹ Rules of the House of Representatives, Доступ в электронном формате: : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://rules.house.gov/rules-house-representatives> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²¹² Principles Of Ethical Conduct For Government Officers And Employees. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://ethics.od.nih.gov/principles-ethical-conduct-government-officers-and-employees> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

алды. Комитет бұл істі мінез-құлық стандарттарын бұзатын пара ретінде қарастырды²¹³.

Мұндай жағдайлар туындаған жағдайда қызметкер сыйлыққа қатысты одан әрі әрекеттерді шешу үшін сыйлық табыстаушыға жарты соманы (бағаны) толықтыруы немесе қайтаруы (2635.205-тармақ) немесе этика жөніндегі уәкілге беруі керек. Егер сыйлық жекелендірілген болса, онда кейіннен оны жылдық табыс туралы декларацияда міндетті түрде көрсету арқылы сыйлық мемлекеттік қызметкерде сақталуы мүмкін.

Егер АҚШ мемлекеттік қызметкерлеріне кірістер мен шығыстар туралы декларацияда дұрыс емес деректер берілсе немесе мүлде ұсынылмаса (сонымен қатар жасыру мақсатында), онда 1001 ережелеріне сәйкес, АҚШ заң кодексінің 1002-бөлімін бұзу («1001. Жалпы мәлімдемелер немесе декларациялар, 1002 ж. «Америка Құрама Штаттарын алдау үшін жалған құжаттарды иелену), (1001.Statements or entries generally, 1002.Possession of false papers to defraud United States) фактісі 5 жылдан аспайтын мерзімге бас бостандығынан айыруға немесе бұрмаланған немесе жасырын сомаға немесе екеуіне де тең мөлшерде айыппұл салуға жазаланады.

Мысал ретінде, Қорғаныс министрлігінің материалдық-техникалық қамтамасыз ету қызметкерінің ісі ұсынылды, ол басшылар мен этика департаментіне ескертусіз жеке компаниямен телекоммуникация жұмыстарына қатысты екі келісім жасасқан, ол үшін 100 000 доллар алған.

Кірістер мен шығыстар туралы жыл сайынғы декларацияда кәсіпкерлікке қатыстылығын жасырып, сот үкімі негізінде екі жылға шартты түрде бас бостандығынан айырылып, 10 мың доллар айыппұл төледі²¹⁴.

Жалпы, АҚШ-тың барлық жерінде қызметтік тергеу немесе сотқа дейінгі тергеп-тексеру кезінде жұмыстан шығаруға тыйым салынбаған. Дегенмен, кейбір жағдайларда шектеулер бар. Мысалы, «Ақпараттық жұмысшыларды қорғау туралы» заңға сәйкес, тергеу кезінде мұндай қызметкерді жұмыстан шығару заңсыз әрекет ретінде қарастырылуы мүмкін.

АҚШ-тағы мемлекеттік қызметкерлердің активтерді сенімгерлік басқаруға беруі жоғарыда аталған Үкімет туралы заңдағы этикамен реттеледі, бұл өз кезегінде шектеу арқылы, мүдделер қақтығысын жоюға және мемлекеттік қызметшіге өзінің функционалдық міндеттемелерін бейтарап орындауға мүмкіндік береді. Мысалы, Канадада, АҚШ-тағы сияқты, мүдделер қақтығысына қатысты мемлекеттік қызметкерлер үшін қатаң ережелер бар. Дегенмен, процедуралар азырақ ресімделуі мүмкін және қызметкерлердің жеке жауапкершілігі мен есеп беруіне баса назар аударылады. АҚШ-та менеджердің тәуелсіздігіне көбірек көңіл бөлінеді.

Жалпы, АҚШ-тың барлық жерінде қызметтік тергеу немесе сотқа дейінгі тергеп-тексеру кезінде жұмыстан шығаруға тыйым салынбаған. Дегенмен, кейбір жағдайларда шектеулер бар. Мысалы, "Ақпаратшыларды қорғау туралы"

²¹³ Правовое регулирование конфликта интересов в системе государственной службы США / В.В. Филиппов // Международный опыт борьбы с преступностью. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-konflikta-interesov-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby/viewer> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²¹⁴ Memorandum 2008, Conflict of interest prosecution survey. chromextension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/ [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: [https://www.oge.gov/web/oge.nsf/0/EA4A67C5046E85A4852585BA005BECB5/\\$FILE/d9aa239f8f144c2495298a9d63ab48564.pdf](https://www.oge.gov/web/oge.nsf/0/EA4A67C5046E85A4852585BA005BECB5/$FILE/d9aa239f8f144c2495298a9d63ab48564.pdf) (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

заңға сәйкес, тергеу кезінде мұндай қызметкерді жұмыстан шығару заңсыз әрекет ретінде қарастырылуы мүмкін.

Америка Құрама Штаттарында мемлекеттік қызметшілердің мүлкін сенімгерлік басқару институтының өзіндік ерекшелігі бар, мұнда өз активтерін сенімгерлік басқаруға орналастыру мүмкіндігін заңнамалық тұрғыдан бекітуден басқа (сатуға балама ретінде) қызметкерлердің іс-әрекеттерінің егжей-тегжейлі әкімшілік ережелері бар, оның ішінде, басқалармен қатар, рәсімнің әрбір кезені үшін әзірленген құжат бланкілері нысандары.

Америка Құрама Штаттарында мүдделер қақтығысының алдын алу үшін сенімді басқарудың мамандандырылған түрлері қолданылады.

Дегенмен, бұл жерде Америка мемлекетінің құқықтық жүйесінің ерекшеліктерін ескеру қажет – оның айтарлықтай орталықсыздандырылуы және барлық 50 штаттың бір немесе басқа жолмен екенін есте ұстаған жөн, мемлекеттік қызметшілердің бейтараптығын қамтамасыз ету контекстінде соқыр сенімдер тек жекелеген аймақтық заңнамада көрсетілген және соңғы 10 жылда мұндай штаттардың саны айтарлықтай азайған. Бірақ соқыр тресттер туралы ережелер сақталған жағдайда, соқыр тресттер жеке мүдделерді мемлекеттік шенеуніктердің немесе мемлекеттік қызметкерлердің қоғамдық міндеттерімен этикалық тұрғыдан теңестіру мақсатында қолданылады.

Осылайша, Канзас штатының Әкімшілік ережелеріне сәйкес (19-41-1-тармақтар) – «sleep trust» мемлекеттік қызметкер немесе мемлекеттік қызметкер құрған сенімгерлік басқаруды білдіреді, немесе оның жұбайы мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін қаржылық активтерді бақылауды және хабардар етуді иеліктен шығару мақсатында.

Мэриленд штатының заңнамасында соқыр тресттерді реттеу жеткілікті түрде егжей-тегжейлі қарастырылған.

Осылайша, Мэриленд штатының аннотацияланған кодексінің 1-501-тармағында мемлекеттік қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың ресми істерге қатыспауы туралы талаптар белгіленген, олар мүдделі немесе шаруашылық жүргізуші субъекті тарап ретінде қатысатын немесе белгілі бір экономикалық қатынастары бар. Мемлекеттік басқару туралы бап (15-502) бұл лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге олардың өкілеттіктеріне бағынатын ұйымда немесе олар байланысты агенттікте қаржылық мүддеге ие болуға тыйым салады, немесе агенттікпен келісім-шарт бойынша келіссөздер жүргізіп жатқан. Бұл тыйымдардан ерекшеліктер Комиссияның ережелеріне сәйкес Әдеп жөніндегі мемлекеттік комиссияның құзырындағы тұлғаларға, егер ол қақтығыстың жоқтығын немесе жанжалдың көрінісін анықтаған кезде беріледі, ал бұл Заңның мақсаттарына қайшы келмегенде.

Осыған байланысты Мэриленд кодексі де мән-жайларды анықтайды, сертификатталған соқыр сенім немесе алынып тасталған соқыр сенім заңмен белгіленген мүдделер қақтығысының осы ережелерінен алып тастау критерийлеріне сәйкес келетін Әдеп жөніндегі комиссияда қарастырылады. Мұндағы негізгі тұжырымдама трастты тәуелсіз үшінші тарап құрған немесе мемлекеттік қызметкер немесе қызметкер құрған трастта әртараптандырылған

холдингтер бар жағдайларда, шенеунік немесе қызметкер сенімнің қаржылық мүдделерін білмейді және бұл мүдделерді бақыламайды, яғни оның ресми әрекеттеріне жеке мүдделер әсер етпейді немесе әсер етеді. Осылайша, соқыр сенімге сүйену арқылы қол жеткізілетін мемлекеттік саясаттың жалпы мақсаты - нақты "сауатсыздық" немесе білімнің жетіспеушілігі, немесе лауазымды тұлғаның немесе сенім артылған қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты бақылаудың жоқтығынан туындайды.

Жапония

Жапонияның кадрлық жұмысын ұйымдастыру жүйесі «жетістіктер» принципіне негізделген. Мемлекеттік қызметке тағайындау Жапонияда 19 ғасырдың аяғында енгізілген және бүгінгі күнге дейін қолданыста болған «Ашық есік» принципі бойынша өткізілетін конкурстық емтихандар негізінде жүзеге асырылады.

Жапониядағы мемлекеттік қызметшілер санатына мемлекеттік органдарда кәсіби қызметті жүзеге асыратын лауазымды адамдар ғана емес, сонымен қатар:

- мемлекеттік кәсіпорындарда;
- мемлекеттік темір жолдарда;
- теледидарда;
- оқу орындарында жұмыс істейтін адамдар;
- сондай-ақ полиция қызметкерлері мен әскери қызметкерлер де кіреді.

Мемлекеттік қызметтегі кадр жұмысын ұйымдастыруды Кадр істері жөніндегі кеңес жүзеге асырады. Жапонияның мемлекеттік қызметінің құқықтық негіздері 1947 жылы 21 қазанда қабылданған Мемлекеттік қызметшілер туралы заңмен реттеледі, ол кейіннен көптеген өзгерістер мен толықтырулардан өтті.

Мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін:

- жоғары оқу орындарын бітірген;
- толық емес жоғары білімі бар;
- орта оқу орындарын бітірген азаматтар үшін емтихандар өткізіледі.

Жапонияда жұмыс істейтін «өмір бойғы жұмысқа қабылдау» жүйесі бір ұйымда ұзақ мерзімді, зейнеткерлікке дейін жұмыс істейтін қызметкердің қызметін қамтиды, мұндағы лауазым мен оның жалақысының мөлшері үздіксіз еңбек өтілінің ұзақтығына тікелей байланысты.

Сонымен қатар, бұл жүйе Жапониядағы мемлекеттік қызметтің ең тән белгілерінің біріне айналған шенеуніктердің ведомствоаралық ұтқырлығының іс жүзінде жоқтығын алдын ала анықтайды. Жапонияда тәлімгерлік институты жақсы дамыған. Әрбір жас маманның өзіне бекітілген тәлімгері бар, оған мамандықты меңгеруге және туындаған мәселелерді шешуге көмек көрсету жүктеледі.

Тәлімгер сонымен қатар мансаптан кету туралы ескерту алған адамдарға және тәжірибелі немесе табысты әріптесінен сабақ алғысы келетін мемлекеттік қызметкерлердің өздерінің бастамасы бойынша тағайындалады. Қызметкердің

мансаптық өсуі туралы шешім қабылдаған кезде анықтаушы пікір тәлімгерге тиесілі болады²¹⁵.

Қытай Халық Республикасы

1982 жылы қабылданған Конституция Қытайдағы мемлекеттік қызметтің нормативтік негізін, сондай-ақ мемлекеттік мемлекеттік қызмет туралы заңды, мемлекеттік қызметтің жекелеген мәселелерін реттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілер жүйесін қамтамасыз етеді²¹⁶.

Қытайда мемлекеттік қызмет – қызметтік келісім-шарт жасасқан және тиісті емтихан сынақтарынан өткен азаматтың кез келген қызметі болып табылады және бұл мемлекет пен мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін қамтамасыз ету жөніндегі қызмет болуы міндетті емес.

Қытай Халық Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» заңының 13-бабында мемлекеттік қызметке кандидаттар орындауға тиіс: Қытай азаматтығы, кемінде 18 жас, Қытай Конституциясын білу, мінсіз бедел, қабілеттілік, қажетті білім деңгейі, еңбек дағдылары және т.б. негізгі талаптар қарастырылған.

Қытай Халық Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 26-бабында да адамдардың жекелеген санаттары үшін: қылмыс жасағаны үшін қылмыстық жазаға тартылғандарды, мемлекеттік қызметшілер қатарынан шығарылғандарды, осыған байланысты халықтың сенімінен айырылып, жазаланғандарды мемлекеттік қызметке қабылдауға тыйым салынады²¹⁷.

Қытайлық заң шығарушы мемлекеттік қызметкердің табыс деңгейі экономикалық даму деңгейіне сәйкес болуы керек деп санайды. Осы мақсатта мемлекеттік қызметшілерге төленетін төлемдерді коммерциялық ұйымдардағы табыс деңгейімен кезеңді түрде салыстыру жүргізіледі²¹⁸.

Қытай Халық Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» заңы туыстық байланыстарға және қызмет саласын өзгертуге байланысты бірқатар шектеулерді белгілейді.

Біріншіден, заң мемлекеттік қызметшілердің күйеуі, әйелі, балалары, ата-анасы, үшінші буын туыстары (аталары, немерелері, т.б.), сондай-ақ адамдар кіретін жақын туыстарына тыйым салады, мемлекеттік қызметшілермен тығыз байланысты, осындай мемлекеттік қызметшіге тікелей бағынумен байланысты лауазымдарды атқару.

Екіншіден, жоғарыда аталған тұлғалардың туыстары тексерілетін органда басшылық қызметте болған кезде тексерулерге немесе тәртіптік тергеулерге қатысуға құқығы жоқ.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметші өзінің қызметтік міндеттерін орындауға байланысты туыстарының жеке мүддесі немесе мүддесі болса, бас тартуға міндетті.

²¹⁵ Кульжамбекова А.Е. Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан /А.Е. Кульжамбекова, Г.К. Сулейменова-Астана: ТОО «Дэме», 2014. -209 с.

²¹⁶ Конституция Китайской Народной Республики от 04.12.1982 г.: [Электрондық ресурс] – Кол жеткізу режимі: http://www.qov.cn/zhenqce/2014-03/21/content_2643049.htm (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²¹⁷ А.Н. Резвая Государственные служащие России и Китая: «Братья навеки» или истории о специфике? Вестник калмыцкого университета. № 2 (58) 2023 г.

²¹⁸ Алексеенко А.П., Сонин В.В. Особенности законодательства КНР о государственной гражданской службе/ Административное и муниципальное право. 2017 № 8.

Төртіншіден, жұмыстан босатылған жағдайда мемлекеттік мемлекеттік қызметшінің бұрынғы қызмет орнына тікелей байланысты (бағынышты, бақыланатын) компанияларда лауазымдарды атқаруға құқығы жоқ. Бұрынғы басшылар үшін бұл шектеу үш жылға, қалғандары үшін екі жылға жарамды.

Бесіншіден, мемлекеттік қызметші өз басшысының қарамағында заңды бұзатын фактілерді анықтаған жағдайда, оны орындаудан бас тарта алады немесе мұндай бұйрықты өзгертуді ұсына алады²¹⁹.

2010 жылы Қытай Коммунистік партиясының Орталық комитеті 50-ден астам тармақтан тұратын этикалық ережелердің тізімін жариялады. Осылайша, оларға сыйақылар мен сыйлықтар қабылдауға, отбасы мүшелерінің мүддесі үшін жұмыс істеуге, ірі іс-шаралар өткізуге және шет елдерге қымбат сапарларға шығуға, коммерциялық қызметпен айналысуға, қымбат көліктермен жүруге, сондай-ақ мемлекет ақшасын қымбат партиялық ғимараттар салуға жұмсауға тыйым салынады.

2013 жылдың басында елде 20 мыңға жуық мемлекеттік қызметкер әдепке қатысты заңсыз әрекеттері үшін тиісті жазаға тартылды. 5 мыңнан астам қызметкер көліктерге қатысты, 900-ден астамы сәнді іс-шаралар өткізгені үшін ережелерді бұзды. Мекеме атынан сөз сөйлеу және іс-шараларға қатысудың өзектілігі шектелді²²⁰.

Сондай-ақ, егер көңілдегі болған жағдайда немесе отбасын тастап кетсе, қарт ата-аналарға көмек көрсетілмесе, жезөкшелікпен байланысты қызметтерді пайдалану және әлеуметтік этиканы бұзуы мүмкін басқа да әрекеттер үшін, мемлекеттік қызметші жұмыстан босатылуы мүмкін²²¹.

Непотизмге, яғни жақын туыстары мен үшінші буын туыстары тікелей бағыныштылықпен бірлесіп жұмыс істеу мүмкін емес сияқты тыйым салатын нормалар бар.

Сонымен қатар, егер тексерілетін бөлімнің басшысы туысы болса, жоғарыда аталған тұлғалар тексерулерге немесе тәртіптік тергеулерге қатыса алмайды, егер белгілі бір функционалдық міндеттерді жүзеге асыруда жеке мүдде немесе отбасы болса, онда ол бас тартуы керек.

Сондай-ақ, жұмыстан шығарылғаннан кейін бұрынғы жұмыс орнымен тікелей байланыс (жауапкершілік, бақылау) бар жерлерде жұмыс істеуге тыйым салынады. Басшылар үшін бұл мерзім 3 жылға, ал басқалары үшін 2 жылға созылады. Соңғысы - егер қызметкер өз басшысының әрекетінде заң бұзушылықты байқаса, ол одан бас тартуы немесе бұйрықты түзетуге бастамашылық етуі керек²²².

Бұрынғы қызметкерлерге де қатысты шектеулер бар, яғни жұмыстан шығу келесі жағдайларда: өз өтініші бойынша және жұмыс берушінің бастамасы

²¹⁹ Алексеев А.П., Сонин В.В. Особенности законодательства КНР о государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. 2017. № 8. С. 40-52. DOI: 10.7256/2454-0595.2017.8.23855 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=23855 (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²⁰ В Китае 20 тысяч чиновников наказали за нарушение кодекса госслужащих. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31478378 (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²¹ В Китае приняты новые правила поведения для государственных служащих. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://ria.ru/20070430/64677640.html> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²² Алексеев А.П., Сонин В.В. Особенности законодательства КНР о государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. 2017. № 8. С. 40-52. DOI: 10.7256/2454-0595.2017.8.23855 : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=23855 (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

бойынша мүмкін болады. Қытай Халық Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы заңының 80-81 баптарының негізінде жұмыстан босау үшін қызметкер алдын ала өтініш беруі керек, мәселе бір ай ішінде қаралады.

Дегенмен, ең аз қызмет ету мерзіміне қол жеткізілмейінше немесе маңызды жұмыс немесе басқа жағдайлар аяқталмайынша жұмыстан босау мүмкін емес.

Қытай Халық Республикасының тиісті заңнамасында мемлекеттік қызметшінің міндеттерін орындаумен үйлеспейтін моральдық-этикалық қасиеттер егжей-тегжейлі көрсетілген.

Мемлекеттік кеңестің тұрақты бюросының (ҚХР Үкіметі) отырысында қабылданған «Мемлекеттік қызметшілер туралы» ережеде қылмысты құрайтын кейбір әрекеттерді жасауға тыйым салу туралы айтылады ²²³.

Мемлекеттік қызметшілерге тыйым салулар мен шектеулердің барлық үлгілерін олардың нормативтік-құқықтық базасы мен тәжірибесін талдай келе,, сондай-ақ халықаралық актілерді ескере отырып, құқықтық жүйелердегі айырмашылықтарға қарамастан, мемлекеттік қызметті реттеу мемлекеттік қызметшілердің қызметін шектеу кезіндегі ұқсас нормаларға негізделетінін атап өткім келеді.

Австрия

Австрия полициясындағы базалық қызметке кандидаттар:

- Австрия азаматтығына;
- әрекет ету қабілетіне;
- тиісті мінез және мінсіз беделге (яғни, алкогольді, есірткіні теріс пайдаланғаны үшін бұрын салынған санкциялары болмауы тиіс...);
- полицияда жұмыс істеуге жеке, кәсіби және рухани жарамдылығы;
- 18 жастан асқан;
- әскерде қызмет еткен (ерлер үшін);
- тиісті дене шынықтыру дайындығы;
- В санатындағы жүргізуші куәлігі;
- сәтті тапсырылған қабылдау емтиханы болуы тиіс.

Барлық ұсынылған құжаттарды дұрыс бағалағаннан кейін келесі кезеңдерден тұратын іріктеу рәсімі басталады:

- сенімділікті тексеру;
- жазбаша тестілеу;
- әңгімелесу;
- медициналық қарап тексеруден;
- дене шынықтыру сынағы.

Барлық сынақтар мен зерттеулерді сәтті тапсырғаннан кейін үміткерлер полицияға жұмысқа жіберіледі.

Австрияда тек судьялар, бұрынғы судьялар немесе судья лауазымының талаптарына сәйкес келетін кандидаттар ғана прокурор бола алады, бірақ барлық

²²³ Мингазова З.Р. Опыт формирования деловой репутации государственных гражданских служащих в зарубежных странах. Вестник Башкирского государственного аграрного университета № 2 (30) 2014 г. С.129-132

кандидаттар сот жүйесінде сынақ мерзімінен өтуге міндетті. Бұл жүйеге кіру үшін үміткерлер келесі:

- Австрия азаматтығы;
- заң білімін аяқтаған;
- әрекетке толық қабілеттілік;
- сот функцияларын жүзеге асыру үшін қажетті әлеуметтік дағдыларды

қоса алғанда, шектеусіз жеке және кәсіби жарамдылық;

- 5 айлық сот тәжірибесі болуы шарттарын орындауы керек.

Канада

Канада корольдік полициясына қызмет етуге үміткерлер:

- Канада азаматы болыңыз немесе Канадада тұруға ықтиярхаты бар;
- өтініш берген кезде 19 жас және одан жоғары болуы, бұл ретте

кандидаттардың жасының жоғарғы шегі қарастырылмаған;

- ағылшын және француз тілдерін жақсы білу;
- қолданыстағы шектеусіз жүргізуші куәлігінің болуы;
- Канада орта мектебінің дипломы немесе баламасы болуы;
- денсаулық және психологиялық жағдай стандарттарына сәйкес келу;
- есту стандарттарына сәйкес келу;
- физикалық деректерді бағалау үшін физикалық мүмкіндіктердің қажетті

деңгейіне сәйкес келу және т.б.;

Кандидаттар, егер олар:

- қылмыстық сотта қаралатын кез келген істерге қатысқан болса;
- оларға қылмыстық құқық бұзушылық туралы үкім шығарылса, одан босату/тоқтата тұру алынбаған болса;

– қамауға алуға және/немесе айыптауға қатысты ма, жоқ па – кез келген ауыр қылмыстық әрекетке қатысты болса (ауыр қылмыстық құқық бұзушылықтардың мысалдарына мыналар жатады, бірақ олармен шектелмейді: кісі өлтіру және адам өлтіру, жыныстық қылмыс, балалар порнографиясын өндіру және тарату, жыныстық қанау, зорлық-зомбылық, балаларға және/немесе мүгедектерге қатыгездік көрсету, террористік әрекет, кез келген ұйымдасқан қылмыстық топқа қатысу, адам саудасынан, импорттан пайда алу, т.б, есірткіні заңсыз өндіру немесе заңсыз өсіру, адам өліміне немесе ауыр залалға әкеп соққан өртеу, мәжбүрлеп ұстау, тонау, адамды және/немесе қаруды жабу арқылы жасалған кез келген қылмыс);

- қамауға алу және/немесе айыптау тағайындаумен немесе онсыз – немесе арыз берілген күнге дейін бір жыл ішінде кез келген қылмыстық әрекетке қатысқан;

- басқа полиция қызметінен, әскери қызметтен немесе құқық қорғау ұйымынан құқықтарынан және артықшылықтарынан, оның ішінде теріс қылықтары үшін жұмыстан шығарылған болса полиция қызметіне алынбайды.

Канада мемлекеттік лауазымды тұлғалардың жеке және қоғамдық мүдделері арасындағы қайшылықтардың алдын алу үшін сенімгерлік басқарудың нақты нысандарын пайдаланады. Министрлер сияқты мемлекеттік лауазымды тұлғаларына және Сенат пен Қауымдар палатасы өз мүшелерінің мінез-құлқын реттеу үшін қабылдаған парламенттік мүдделер қақтығысының кодекстеріне қолданылатын федералды мүдделер қақтығысының режимі

қолданылады. Режимнің ажырамас бөлігі мүдделер қақтығысының екі тәуелсіз бақылаушысы, атап айтқанда, Мүдделер қақтығысы және этика жөніндегі комиссары және Сенаттың этика жөніндегі қызметкері болып табылады.

Мүдделер мен этика қақтығыстарын реттейтін Канада заңына сәйкес, соқыр сенім – қаржылық келісім болып табылады, онда сенімгерлік басқарушы немесе соқыр сенім агенті сенімнің бенефициарының қатысуынсыз сенімгерлік активтерді басқаруға уәкілетті және бенефициарға сенімнің күнделікті қызметі туралы ешқандай ақпаратты бере алмайды. Заңға сәйкес, министрлер кабинетінің министрлеріне серіктестік немесе жеке кәсіпкер арқылы «бағалы қағаздарды, акцияларды, тауарларды және фьючерстерді иеленуге немесе сатуға рұқсат етілмейді, егер бұл активтер соқыр сенімде болмаса. Қамқоршылар соқыр сенімнің негізін қалаушыдан бөлек немесе тәуелсіз әрекет етуі керек және мүдделер қақтығысы жөніндегі комиссармен мақұлдануы керек. Олар активтерін басқаратын министрмен кеңесе алмайды, бірақ табыс салығын төлеуге мүмкіндік беру үшін жанжалдар жөніндегі комиссарға және министрдің өзіне жыл сайынғы сенім кірісі туралы есеп береді. Қарастырылып отырған модельдің қызықты ерекшелігі - министрлер кабинетінің министрлері салық төлеушілер есебінен сенім орнату және ұстау шығындарын өтеуге құқылы.

Канада заңы бойынша мемлекеттік қызметші тағайындалған күннен бастап 120 күн ішінде келесі әрекеттердің бірін орындау арқылы бақыланатын активтерінің әрқайсысынан айырылуы керек: онымен байланысты емес тұлғалардың оны мәміледе сатуы; немесе соқыр сенімге орналастыру. Соқыр трасттың шарттарында: сенімгерлік басқаруға беруге жататын активтер сенімгерлік басқарушының атына тіркелуі көзделуі тиіс; мемлекеттік қызметшінің сенімгерлік активтерді басқару немесе бақылау өкілеттігі жоқ; сенімгерлік басқарушы сенімгерлік басқарушыдан активтерді басқаруға қатысты қандай да бір нұсқауларды немесе кеңестерді сұрамауы немесе қабылдамауы керек; активтер, трестке берілгендер келісім-шартқа қоса берілген тізімде көрсетілуі тиіс; кез келген тресттің әрекет ету мерзімі трест құрған мемлекеттік қызметші өз қызметін жалғастырғанға дейін немесе оған дейін созылады, тресттің активтері таусылғанға дейін; сенімгерлік басқарушы тресттің жалпы құны туралы мерзімді есептерді қоспағанда, оның құрамын қоса алғанда, трест туралы ақпаратты мемлекеттік лауазым иесіне бермейді; сенімді басқарушы мемлекеттік қызметкерден тәуелсіз болуы керек, ал жанжал және этика жөніндегі уәкіл – бұған сенімді.

Канададағы сенімді басқарушы мыналар болуы мүмкін: мемлекеттік сенімді басқарушы; сенімгерлік басқарушы міндеттерін орындауға білікті мемлекеттік компания; өзінің қалыпты жұмысы кезінде сенімгерлік басқарушы міндеттерін орындай алатын тұлға.

Словения

Словения офицерлерін іріктеу тәртібі.

Егер:

- жақсы физикалық және психикалық пішінде болса;

- қасақана қылмыстық құқық бұзушылық үшін емес, қызмет бабымен, сотталған және/немесе сөзсіз бас бостандығынан айыру түріндегі кез келген басқа қылмыстық құқық бұзушылық үшін 3 айдан асатын мерзімге толық сотталмаған;

- қылмыскер қызметтік бабын пайдаланып сотталған қасақана қылмыстық құқық бұзушылық үшін айып тағылмаған;

- кем дегенде орта мектепті бітірген;

- Еуропалық Одақ аумағында тұрақты тұратын Словения Республикаларының азаматы;

- қауіпсіздікті тексеру рәсімдерінен өткен және оған қатысты қауіпсіздік мәселелері бойынша ескертулері жоқ;

- қос азаматтығы жоқ;

- ешбір саяси партияның мүшесі емес және осы мақсатта жазбаша арыз жазбаған әрбір адам Словения полициясының қызметкері бола алады.

Француз Республикасы

Франциядағы мемлекеттік қызметтің қызметіне қатысты негізгі ережелер 1958 жылғы 4 қазандағы Конституцияда сөзсіз бекітілген. Шектеулерді реттейтін нормативтік құқықтық акт – Мемлекеттік қызмет туралы жалпы ереже және барлық мемлекеттік қызметшілерге қолданылады.²²⁴

Францияда мемлекеттік қызметті басқарумен айналысатын екі мемлекеттік орган бар: Бас дирекция және Бас кеңес. Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі бас басқармасы мынадай функцияларды жүзеге асырады:

- мемлекеттік қызметтегі кадрлардың санын реттейді;

- мемлекеттік қызметті басқарудың құқықтық нормалары мен принциптерін жүзеге асырады;

- мемлекеттік лауазымдарға тағайындауды үйлестіреді;

- мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлаумен, қайта даярлаумен және тағылымдамадан өтумен айналысады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі жалпы кеңес мемлекет пен мемлекеттік қызметкерлердің үш кәсіподақ өкілдерінің тең санынан тұратын заң шығарушы және төрелік орган болып табылады.

Мемлекеттік қызметке қабылдау Адам және азамат құқықтарының декларациясында бекітілген теңдік қағидасымен айқындалады, оған сәйкес барлық азаматтар барлық лауазымдарға, мемлекеттік лауазымдарға және қызметке қабілеттеріне қарай ешбір айырмашылықсыз бірдей қабылданады.

Заң жұмыста жынысына байланысты кемсітуге тыйым салады. Ерлерге немесе әйелдерге қызметтің белгілі бір түрін орындау ерекшеліктеріне қарай ғана артықшылық беріледі. Саяси, діни немесе философиялық негіздер бойынша оқуға қабылдауды шектеуге де жол берілмейді.

Мемлекеттік қызметтің жалпы ережесінің нормалары төрт заңнамалық актіде: «Лауазымды адамның құқықтары мен міндеттері туралы» 1983 жылғы 13 маусымдағы Заңда; «Орталық мемлекеттік қызмет туралы» 1984 жылғы 11

²²⁴ Государственная служба и государственные служащие во Франции (Российско-французская серия «Информационные и учебные материалы». Новая серия. № 3). М. 1996. С.12

қаңтардағы Заңда; «Жергілікті мемлекеттік қызмет туралы» 1984 жылғы 26 қаңтардағы Заңда; «Ауруханадағы мемлекеттік қызмет туралы» 1986 жылғы 6 қаңтардағы Заңда кездеседі.

1983 жылы Франция парламенті жалпы шектеулерге кейбір ерекшеліктерді қарастырды, олардың бірі егер қызметкер толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін болса, онда оған коммерциялық қызметпен айналысуға толық рұқсат етіледі.

Алайда, бұл ережені іске асырудың талаптары да бар: қызметкер жұмысқа кіріспес бұрын басшылықты жазбаша хабардар етуі керек және бұл оның функционалдық міндеттерімен байланысты болуы керек, сонымен қатар оның негізгі лауазымдық міндеттеріне әсер етпеуі керек.

Қызметтік тергеу немесе сотқа дейінгі тергеп-тексеру кезінде жұмыстан босатуға қатысты, Францияда бұл мәселе Еңбек кодексімен реттеледі. Жұмыс берушілер әрбір жұмыстан босатуды негіздеуге міндетті. Жалпы, Францияда мемлекеттік қызметшілерге қатаң шектеулер жоқ, өйткені оларға, мысалы, кәсіподақтар құруға және ереуілдерге қатысуға заң жүзінде рұқсат етілген.

Ұлыбритания

Ұлыбританияның нормативтік құқықтық актілерінде «мемлекеттік қызметші» ұғымының нақты анықтамасы жоқ. Ол екі мағынада қолданылады. Сөздің тар мағынасында мемлекеттік қызметші деп мемлекеттік биліктің әкімшілік органында кәсіби қызметті жүзеге асыратын адам түсініледі.

Мемлекеттік қызметшілерге кең мағынада бюджеттік саланың барлық қызметкерлері жатады, яғни министрліктер мен ведомстволардың қызметкерлері, сондай-ақ қарулы күштердің, полицияның, сондай-ақ мемлекеттік корпорациялардың, жергілікті билік органдарының, денсаулық сақтау жүйесінің, мектептегі білім беру органдарының қызметкерлері және т.б.

Мемлекеттік саланың қызметкерлерін лауазымды тұлға, ал министрліктердің қызметкерлерін азаматтық қызметшілер деп атайды. Премьер-Министр мемлекеттік қызметтегі кадр саясатына жалпы басшылықты жүзеге асырады. Тікелей басқаруды Мемлекеттік қызмет істері министрлігі жүзеге асырады. Министрлік аппаратының құзыретіне кадрларды іріктеу және олардың біліктілігін арттыру мәселелерін қарау, мемлекеттік қызмет стандарттары бойынша консультация беру, мемлекеттік қызметті реформалау бағдарламаларын іске асыру кіреді.

Мемлекеттік қызметке қабылдау және мемлекеттік лауазымдарға қабылдау ережелері белгілі бір ерекшеліктерімен ерекшеленеді. Мемлекеттік қызметке үміткерлерге заңға сәйкес белгілі талаптар қойылады.

Талаптардың бірі - үміткерлер британдық субъектілер - Британ Ұлттар Достастығы азаматтары немесе Ирландия Республикасының азаматтары болуы керек. Мемлекеттік қызметке кандидаттарды іріктеу рәсімі үш кезеңнен тұрады.

Бірінші кезеңде үміткерлер берілген тақырып бойынша баяндама жазуы керек.

Екінші кезеңде бастапқы іріктеуден сәтті өткендермен тестілеу және әңгімелесу жүргізіледі.

Үшінші кезеңде қорытынды іріктеу бөлімінің өкілдері жалпы бағалау негізінде қорытынды әңгімелесу өткізеді, оның нәтижесінде лауазымға тағайындау немесе ағымдағы кадрлық резервке қабылдау мәселесі шешіледі.

Ұлттық кәсіби полиция бірлестіктерінің белгілі бір ерекшелігі бар. Осылайша, Ұлыбританияда Англия мен Уэльстің Полиция Федерациясы (PFEW — полиция констебльдерінің, сержанттар мен инспекторлардың, оның ішінде бас инспекторлардың бірлестігі) бар. Бұл Ұлыбританиядағы 119 мыңнан астам қызметкерді білдіретін ең ірі қызметкерлер қауымдастығының бірі.

Сонымен бірге Ұлыбританияда полиция қызметкерлерінің санаттарының қажеттіліктері мен мүдделеріне байланысты әртүрлі полиция бірлестіктері құрылады (Бас полиция офицерлерінің, суперинтенденттердің, полиция әйелдерінің, қара нәсілді полицейлердің және азиялық полицейлердің Ассоциациясы), полиция қызметінің тиімділігін арттыруда, оның әрбір қызметкердің жалпы және жеке мақсаттар мен қажеттіліктеріне сәйкес келуінде, полицияның жалпы мәдениетінің қалыптасуы мен дамуына әсер етуде олар маңызды рөл атқарады.

Канада мен Ұлыбританияда мемлекеттік қызметшілерді белгілі бір әрекеттерге шектейтін ұқсас нормалар бар.

Канада	Ұлыбритания
Мүдделер қақтығысы-болдырмау, ықтимал тәуекелдерді жариялау	
Мүдделер қақтығысы туралы Заңның 4-бабы (Conflict of Interest Act) ²²⁵	Мемлекеттік қызметті басқару кодексінің 4-тарауының 4.3-бөлімі (Civil Service management code) ²²⁶
Саяси қызмет-бейтараптықты сақтау мақсатында реттеледі	
Мемлекеттік қызметтегі жұмыспен қамту туралы Заңның 113-бабы (Public Service Employment Act) ²²⁷	Мемлекеттік қызмет кодексінің 4-бөлігі (Civil Service Code) ²²⁸
Арнайы рұқсаттан кейін екінші жұмыспен қамтылу мүмкін	
Мемлекеттік қызметшілердің ақпаратты ашуын қорғау туралы Заңның 11-бабы (Public Servants Disclosure Protection Act) ²²⁹	Мемлекеттік қызметті басқару кодексінің 4-тарауының 4.4-бөлімі (Civil Service management code) ²³⁰
Сыйлықтар мен артықшылықтар	
Мүдделер қақтығысы туралы Заңның 11-бабы (Conflict of Interest Act) ²³¹	Паракорлық туралы Заңның 1 және 2-бөлімі

²²⁵ Conflict of Interest Act. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-36.65/page-1.html#h-92089> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²⁶ Civil Service management code. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code#rights-and-responsibilities> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²⁷ Public Service Employment Act. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.01/page-6.html#h-404720> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²⁸ Civil Service Code. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²²⁹ Public Servants Disclosure Protection Act. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-31.9/> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²³⁰ Civil Service management code. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code#rights-and-responsibilities> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²³¹ Conflict of Interest Act. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-36.65/page-1.html#h-92089> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Осылайша, англо-саксондық жүйенің рөлдік моделі ретінде, іске асырудың сәтті тәжірибесіне байланысты, Америка Құрама Штаттарының мемлекеттік қызметшілерінің шектеулеріне қатысты нормативтік-құқықтық актілер мен жағдайлар қарастырылды, сонымен қатар Канада мен Ұлыбританияның заңнамалық актілеріне салыстырмалы-құқықтық талдау жүргізілді.

Шотландия

Шотландияның Полиция Федерациясы (SPF - констебль, сержант, инспектор және бас инспектор, полиция курсанттары мен арнайы констебль қатарындағы барлық полиция қызметкерлерін білдіреді; Шотландиядағы барлық полиция қызметкерлерінің 98%-ын құрайтын 18 500-ден астам адам) және Солтүстік Ирландия полиция федерациясы (PFNI).

Констебльден бастап бас инспекторға дейінгі барлық полиция қызметкерлері әскерге алынғаннан кейін Ұлыбритания полиция федерациясының мүшесі болады. Полиция федерациясы қазір полиция қызметкерлері үшін жалақы мен қызметтің басқа шарттарын келісудегі ұлттық дауысқа айналды.

Қолданыстағы Полиция Федерациясы оның мүшелерінің ерікті жарналарымен, сондай-ақ басқа да қайырымдылық жарналарымен қамтамасыз етіледі. Федерацияның қаражаты негізінен оның мүшелеріне қызмет көрсетуге, соның ішінде: заңгерлік кеңес беру; азаматтық несиелер; өтемақы мәселелері бойынша консультациялар; тәртіптік мәселелер бойынша шағымдану; медициналық өтемақы; жыныстық және нәсілдік кемсітушілік мәселелері бойынша консультациялар мен кеңестер; зейнетақымен қамсыздандыру мәселелері бойынша түсініктемелер, кеңестер; әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша жалпы консультациялар; полицияның жалақысы мен қызмет көрсету шарттары бойынша ұлттық келіссөздер; жеке қорғанысты күшейту бойынша науқандар өткізу үшін пайдаланылады.

Федерацияның негізгі қуаты негізгі проблемаларды шешуге бағытталғанын, соның ішінде, ең алдымен, полиция қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу және олардың қызмет ету шарттарына (шағымдарды қарау тәртібі, теріс қылық, жұмыс уақытын ұйымдастыру, қосымша төлемдер, жыл сайынғы еңбек демалысы, ауруға байланысты демалыстар, ана мен ата-ананың демалысы мәселелері, әр түрлі көмек түрлері, қызметкерлердің денсаулығы мен қауіпсіздігі) бағытталғанын атап өтуіміз керек.

Италия

Италияда 1981 жылдан бері шамамен тоғыз кәсіби полиция қауымдастығы жұмыс істейді. Олардың ең ірілері: Италияның Ішкі істер министрлігі басшылығының ұстанымына жақын саясатты жүзеге асыратын Автономды полиция кәсіподақ және оған «қарсылық» ұлттық саудамен тығыз байланыста

²³² Bribery Act 2010. : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

жұмыс істейтін Біріккен полиция одағы, кәсіподақтар және жекелеген солшыл және центристік итальяндық саяси партиялардың қамқорлығын пайдаланады.

Кәсіподақтар көптеген елдердің құқық қорғау органдарында жұмыс істейді - Ресей, Германия, Австрия, Австралия, Бельгия, Дания, Люксембург, Малави, Нигерия, Норвегия, Жаңа Зеландия, Нидерланды, Португалия, Ұлыбритания, Сенегал, Швейцария, Тунис, АҚШ, Финляндия, Франция, Ирландия, Кот-д'Ивуар.

Батыс Еуропада, АҚШ пен Канадада полиция кәсіподақтары 1940 жылдардың ортасында демократияландыру процестерінің әсерінен пайда бола бастады. Полиция имиджін көтеру, оның қызметкерлерін әлеуметтік және құқықтық қорғау қажеттігі осындай мекемелерді құруға негіз болды. Қазіргі уақытта Германияда 51, Испания мен Финляндияда 6, АҚШ-та федералды деңгейде 6 және әр штатта ондаған, Францияда 30-ға жуық полиция кәсіподақтары бар. ТМД елдерінің ішінде құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіподақтары тек Ресейде ғана жұмыс істейді.

Шет елдерде құқық қорғау органдарының көпшілігі кәсіподақ ұйымдарына жатады және оларға сенім артады. Мысалы, неміс полициясының кәсіподақ құрамы жеке құрамның 75%, АҚШ - 80%, Ұлыбритания - 100% құрайды.

Жалпы, дүние жүзінде мемлекеттік қызметті реформалауда оның өнімділігі мен тиімділігін, икемділігі мен жауапкершілігін арттыру мақсатында көптеген түрлі тәсілдер қолданылды.

Дегенмен, ең маңызды мәселе шешімін таппай отыр: мемлекеттік аппаратты оның жүйелілігін, ортақ көзқарасын және құндылықтар сабақтастығын жоғалтпай, қоғамның өзгермелі қажеттіліктеріне бейімделетіндей етіп қалай ұйымдастыру керек.

Осылайша, кәсіподақ әрбір қызметкердің өзінің құқықтық қорғалуын сезініп, тұлғалық, кәсіби қасиеттерін дамытуға үлес қосатындай.

Бұл жағдайда бастама белсенді өмірлік ұстанымы бар, өз мүддесін қорғауды білетін ең тиімді қызметкерлерден болуы керек. Мұндай ұйым ішкі істер органдарының қызметін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізе алады және қосымша функцияларды, мысалы, ішкі істер органдарының жедел және қызметтік қызметіне моральдық-психологиялық қолдау көрсетуге қатысуы мүмкін.

Сонымен бірге, кәсіподақтармен конструктивті диалогқа және мүдделерді үйлестіру мақсатында тұрақты өзара іс-қимыл жасауға қабілетті кемел де көреген басшылар жалпы ішкі істер органдары қызметінің тиімділігін арттыруға ықпал ете алар еді.

Осылайша, құқық қорғау органдарын одан әрі реформалау қызметкерлерді әлеуметтік және құқықтық қорғау саласында түбегейлі өзгерістерді талап етеді.

Әлеуметтік-құқықтық көмек барынша атаулы және жедел көрсетілетіндей етіп, әлеуметтік-құқықтық қорғау механизмін жаңғырту қажет. Қызметкердің, сондай-ақ оның отбасының еңбекке қабілетті мүшелерінің әлеуметтік, құқықтық, ұйымдастырушылық және басқа да күнделікті мәселелерін тиімді

шеше алатындай жағдай жасау қажет. Бұл жағдайды өзгертуге көмектесетін ресурстардың бірі - одақ құру.

Біздің елімізде осындай кәсіподақ құру кезінде шет мемлекеттердегі (Ұлыбритания, Германия, АҚШ, Шотландия, Италия, Франция және т.б.) құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіподақтарының көп жылғы оң тәжірибесін ескеру қажет.

Осыған байланысты құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбек, әлеуметтік және экономикалық құқықтарын толық қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасының Конституциясына кәсіподақтар құру құқығын беру мәселесіне өзгерістер енгізу қажет деп санаймыз.

Сонымен қатар, заңнамаға құқық қорғау органдарындағы мемлекеттік қызмет мәселелерін реттейтін құқық қорғау органдары қызметкерлеріне кәсіподақтарды біріктіру немесе оларға кіру арқылы олардың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау құқығын беретін нормаларды енгізу орынды.

Мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеуде мінсіз бедел институты маңызды рөл атқаратын Қытай, Австрия және Молдова елдерінің тәжірибесі оң. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының салалық заңнамасына мінсіз бедел институтын енгізу мәселесін қарастыру қажет деп санаймыз.

ҚОРЫТЫНДЫ:

Жүргізілген зерттеу мемлекеттік қызметке кіру және өту кезіндегі шектеулер мен тыйымдар оның маңызды құрамдас бөлігі болып табылатынын көрсетті.

Авторлық ұжым ғылыми қоғамдастықтың пікірі мен халықаралық тәжірибені ескере отырып, кандидаттар мен жұмыс істеп тұрған қызметкерлерге қойылатын талаптар – мемлекеттік органдардың тиімді жұмысын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін маңызды индикаторлардың бірі болып табылады деген қорытындыға келді.

Мемлекеттің барлық талаптары мемлекеттік қызметшінің кәсібилігі мен патриотизмін, сондай-ақ қойылған міндеттерді орындау кезінде адалдық пен адалдықты ұштастыруға бағытталған, бұл азаматтардың сенімі мен құрметіне ие болуға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік органның немесе биліктің қандай беделі қалыптасатынын ескере отырып, аудиторияның (яғни ел халқының) мемлекетке деген сенімі артады немесе төмендейді.

Зерттеу көрсеткендей, мемлекеттік биліктің барлық күш-жігері мемлекеттік қызметшінің имиджін шектеулер мен тыйымдар арқылы қалыптастыруға бағытталған, ол арқылы оның қалыптасуы мен сақталуына әсер ететін компоненттерді (көрсетілетін қызметтердің сапасы, мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайлары, нәтижелілігі, ашықтығы және т.б.) басқаруды қамтитын мемлекеттің оң беделін проекциялау жүргізіледі.

Мемлекетте мемлекеттік басқару үшін қажетті арнайы құрылған аппарат жұмыс істейді.

«Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында мемлекеттік қызметті өткеруге байланысты белгілі бір шектеулер белгіленген²³³.

Мемлекеттік қызметшілер үшін шектеулер мен тыйымдардың болуы олар орындайтын мемлекеттің міндеттері мен функциялары мен қызметтік өкілеттіктерінің ерекшелігіне байланысты.

Жоғарыда аталған заңның құқықтық реттеу мәні Мемлекеттік қызметке кіруге, оны өткеруге және тоқтатуға, сондай-ақ Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшісінің құқықтық мәртебесін айқындауға байланысты қоғамдық қатынастар болып табылады.

Құқық шектеулерінің басты мақсаты мемлекеттік билік органдарының тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметшілерді теріс пайдалану мүмкіндігіне құқықтық кедергілер белгілеу, лауазымдық өкілеттіктерді тәуелсіз орындау және азаматтардың Конституцияда айқындалған құқықтары мен бостандықтарын іске асыру үшін жағдайлар жасау болып табылады²³⁴.

²³³ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Заңы // : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²³⁴ Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е. В. Охотского. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 340 с. //: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://urait.ru/book/gosudarstvennaya-sluzhba-545232> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

Әрине, бұл жұмыс мемлекеттік қызметшінің лауазымдық міндеттеріне байланысты әр түрлі деңгейде халықпен байланыста болатын оң имиджінсіз мүмкін емес.

Бұл ретте, аудитория алдында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби, жеке және жалпы мәдени қасиеттерін қабылдау беделді қалыптастыруда маңызды рөл атқарады (ғылыми әдебиеттерді талдаудан басқа, бұл құқық қорғау органдары қызметкерлерінің 61% - ы және мемлекеттік қызметшілердің 59% - ы құқық қорғау қызметінің «қатарларының тазалығына» және оның тиімді жұмыс істеуіне қолданыстағы шектеулер мен тыйымдардың күшті әсерін атап өткен жүргізілген әлеуметтанулық зерттеу нәтижелерімен расталады).

Тұтастай алғанда, ретроспективті талдау Мемлекеттік қызметке кіру және өту кезіндегі қолданыстағы шектеулер мен тыйымдар екі маңызды құрамдас бөліктің салдары: әлемдік практиканың жекелеген элементтерін іздеу және енгізу нәтижесі, сондай - ақ тиімді кадрлық тетіктерді қалыптастыру жөніндегі мемлекеттің жалпы саясаты-мемлекеттік қызметке кірудің тиімді және ашық тәртібі болып табылатынын көрсетті.²³⁵

Жүргізілген зерттеу шеңберінде авторлық ұжым мемлекеттік қызметтің тиімділігінің жеткіліксіздігінің, оның ішінде қолданыстағы шектеулер мен тыйымдардың себептерінің бірі қолданыстағы заңнаманың жетілмегендігі, талантты адамдар үшін мемлекеттік қызметтің тартымдылығының жеткіліксіздігі, материалдық және әлеуметтік мүдделіліктің төмендігі, сондай-ақ құқықтық сенімсіздік болып табылады деген болжам жасады.

Әрқашан объективті негіздемесі бола бермейтін көптеген шектеулер мен тыйымдар әлеуетті үміткерлер үшін қосымша кедергілер тудырады.

Бұдан басқа, құқықтық қорғаудың, әлеуметтік кепілдіктердің және материалдық ынталандырудың жеткіліксіз деңгейі мемлекеттік қызметке кіруге уәждемені төмендетеді

Зерттеу нәтижелері теориялық және заңнамалық сипаттағы бірқатар проблемалық мәселелерді анықтай отырып, осы гипотезаны растады.

Осыған байланысты, тепе-теңдік пен тепе-теңдік жүйесін қолдана отырып, мемлекеттік қызметті қабылдау және өту процесін жаңғырту қажет болып көрінеді.

Аталған теңгерімді сақтау Қ.Тоқаевтың 02.09.24 жылғы «Әділетті Қазақстан: Заң және тәртіп, экономикалық өсу, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Біздің ортақ жоғары миссиямыз – болашақ ұрпақ үшін әділ Қазақстан, барлығына және барлығына тең мүмкіндіктер мемлекетін құру»,-дей келіп, айтқан мақсатқа қол жеткізуге мүмкіндік береді.²³⁶

Ғылыми зерттеу барысында алынған мәліметтерді талдау нәтижелері бойынша авторлық ұжым сенімсіз адамдардың мемлекеттік қызметке кіруіне жол бермеуге, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің тартымдылығын және оның кадрлық құрамының кәсібиленуін қамтамасыз етуге бағытталған ұсыныстар тұжырымдады.

Біріншіден: тиімді мемлекеттік қызмет тек қоғамның сенімі болған жағдайда

²³⁵ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 -V ҚРЗ Заңы // : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²³⁶ Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм» от 02.09.24 года // : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://akorda.kz/ru/addresses> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

ғана мүмкін болады. Бұл этикалық талаптарды одан әрі нығайту қажеттілігін талап етеді және қоғамның шенеуніктердің мінсіз беделіне қатысты үміттерін түсіндіреді.

Осыған қарамастан, заңнамада мемлекеттік қызметтегі «мінсіз бедел» мәселесі шешілмеген күйінде қалып отыр.

Аталған институтты енгізу мемлекеттік аппаратты білікті және адал мамандармен жасақтауға мүмкіндік береді деп санаймыз.

Ашықтықты қамтамасыз ету үшін қолданыстағы заңнамаға «мінсіз беделдің» нақты анықтамасын енгізу және оны бағалау критерийлерінің формуласын әзірлеу ұсынылады. Бұл үміткерлерді іріктеу, жоғары лауазымдарға ұсыну және көтермелеу кезінде жұмыс берушілер үшін құрал болады. Нақты ұсыныстарға келесі нормативтік құқықтық актілерге өзгерістер енгізіледі:

- «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабының 1-бөлігі және «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабының 1-бөлігі (№4 қосымшаның 1 және 2-тармақтары).

- «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабы және «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы (№6 қосымшаның 1 және 3-тармақтары).

- «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 18-бабы және «құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 6-бабы 5-бөлігі (№6-қосымшаның 2 және 4-тармақтары).

- Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2020 жылғы 26 маусымдағы № 80, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2020 жылғы 29 маусымдағы № 199 және Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2020 жылғы 14 шілдедегі № 675 бірлескен бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2020 жылғы 17 шілдеде № 20984 болып тіркелді (№6 қосымша 5, 6, 7 т.).

Осындай толықтырғыштар ішкі істер органдарындағы қызмет киретін адамдардағы бастағандары үшін кәсіптік даярлықтан өту шарттары мен іікті реттейтін нормативтік-құқықтық актілерге ²³⁷ және мемлекеттік өртке қарсы қызметке қабылдау, ²³⁸ сондай-ақ оқуға қабылдау жоғары білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын ПМ және ТЖМ әскери, арнаулы оқу орындары.

Ұсынылған өзгерістер мыналарға әкеледі:

Ашықтық пен сенімділікті арттыру: мінсіз беделді бағалаудың нақты критерийлерін қолдану шенеуніктердің моральдық және этикалық қасиеттерін бағалау стандарттарын құру арқылы қоғамның мемлекеттік қызметке деген сенімін арттырады.

Кәсіби өсуді ынталандыру: нақты критерийлер мемлекеттік

²³⁷ «Ішкі істер органдарына түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік даярлыққа іріктеу қағидалары және оны өту шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік даярлықтан шығару негіздері»: Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2020 жылғы 13 наурыздағы № 211 Бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2020 жылғы 16 наурызда № 20123 болып тіркелді //: [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020123> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

²³⁸ «Мемлекеттік өртке қарсы қызмет органдарына түсетін адамдар үшін бастапқы кәсіптік даярлыққа іріктеу қағидалары және оны өту шарттары, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік даярлықтан шығару негіздері»: Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2022 жылғы 15 қарашадағы № 207 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2022 жылғы 17 қарашада № 30570 болып тіркелді // : [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу режимі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030570> (өтініш берілген күні: 03.09.24 ж.)

қызметшілердің кәсіби дамуы мен мансаптық өсуін ынталандыратын кандидаттарды әділ іріктеуге және жоғары лауазымдарға ұсынуға ықпал етеді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты күшейту: беделдің жоғары стандарттарын айқындау және сақтау сыбайлас жемқорлық пен қызметтік жағдайды теріс пайдалану тәуекелдерін азайтады.

Мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыру: осы өзгерістерді енгізу тиімдірек және ашық басқаруға ықпал ете отырып, мемлекеттік қызметте кәсібилік пен жауапкершіліктің жалпы деңгейін арттырады.

Екінші: әлемнің жетекші елдерінің басқару тәжірибесінде өрбіген заманауи трендтерге сүйене отырып, Қазақстанда әкімшілік рәсімдерді түбегейлі трансформациялау және цифрландыру бойынша қабылданып жатқан шаралармен қатар мемлекеттік қызметке кіру процесін жеңілдетуге, бюрократияны қысқартуға және кадрларды іріктеудің жаңа автоматтандырылған жүйесін енгізуге бағытталған инновациялар енгізілді.

Құқық қорғау органдарының арнаулы оқу орындарында да цифрлық технологияларды пайдалану рәсімді жеңілдетеді, адами факторды азайтады және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жояды.

Құқық қорғау органдарының оқу орындарына түсу кезінде электрондық жүйе мен цифрлық технологияларды пайдалануды реттейтін құқықтық актіні әзірлеуді ұсынамыз.

Мұндай технологияларды енгізу қабылдау процедураларын жеңілдетеді және олардың ашықтығы мен тиімділігін арттырады.

Сондай-ақ құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына күндізгі оқу нысанына түскен және бастапқы кәсіптік даярлықтан өтіп жатқан адамдардың құқықтарын теңестіру үшін «құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 8-бабына өзгерістер енгізілсін.

Инновация дербес деректерді қорғау және мемлекеттік қорғау сияқты соңғы мемлекеттік кепілдіктерді пайдалануға, сондай-ақ оқу немесе тағылымдама кезінде қаза тапқан немесе мерткікен жағдайда біржолғы өтемақы алуға мүмкіндік береді (№7 қосымша).

Ұсынылған өзгерістер мыналарға әкеледі:

Ашықтық пен тиімділікті арттыру: цифрлық технологиялар мен автоматтандырылған іріктеу жүйелерін пайдалану адам факторы мен сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтады, қабылдау процесін ашық және әділ етеді.

Әлеуметтік қорғауды нығайту: бастапқы кәсіптік даярлықтан өтіп жатқан адамдардың және жеке оқитындардың құқықтарын теңестіру олардың мемлекеттік кепілдіктер мен өтемақыларға қол жеткізуін қамтамасыз етеді, бұл олардың әлеуметтік қорғалуын арттырады.

Білікті кадрларды тарту: неғұрлым ашық және әділ түсу рәсімдері қызметке неғұрлым білікті және дәлелді кандидаттарды тартады, бұл құқық қорғау органдары жұмысының жалпы тиімділігіне оң әсер етеді.

Бюрократиялық кедергілерді азайту: автоматтандырылған іріктеу жүйелерін енгізу бюрократиялық процедуралардың санын азайту және әкімшілік шығындарды азайту.

Үшіншісі: мемлекеттік қызметті кәсібилендіру мемлекеттік аппаратты басқарудың бірқатар тәсілдерін қамтиды (кадрларды тиімді іріктеу, мансаптық даму жүйесі, оқыту, еңбекақы төлеу және т.б.).

Адам санасы үшін күрес және талантты адамдарды іздеу, он жылдан астам уақыт мемлекет үшін де, бизнес үшін де басым бағыт болып табылады.

Шет елдердің тәжірибесі мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілетті жалақысы мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің және оның тартымдылығының ажырамас бөлігі болып табылатынын айғақтайды.

Осыған байланысты еңбекақы төлеу және әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін өзгерту мемлекеттік қызметтегі сабақтастық пен кадр құрамының тұрақтылығына кепілдік береді.

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметшілердің жалақысын жыл сайынғы индекстеуді және әлеуметтік пакетті (төлемдер, кепілдіктер, жеңілдіктер және т.б.) кеңейтуді көздей отырып, «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 53-бабына өзгерістер енгізуді ұсынамыз. (№8 қосымша)

Ұсынылған өзгерістер мыналарға әкеледі:

Мемлекеттік қызмет мәртебесін көтеру: жыл сайынғы жалақыны индекстеу және әлеуметтік пакетті кеңейту мемлекеттік қызметті жастар үшін тартымды етеді және жеке сектормен салыстырғанда жалақының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етеді.

Білікті кадрларды тарту: неғұрлым тартымды еңбек жағдайлары мен әлеуметтік кепілдіктер Мемлекеттік қызметке жеке сектордан неғұрлым білікті қызметкерлерді тарту үшін мүмкіндіктерді арттырады, бұл мемлекеттік аппараттың жалпы тиімділігі мен кәсібилігін арттырады.

Қызметкерлердің жауапкершілігі мен тиімділігін арттыру: еңбек жағдайларын жақсарту қызметкерлердің уәждемесін арттыруға ықпал етеді, бұл өз міндеттерін орындауға жауапкершілікпен қарауға және соның салдарынан мемлекеттік органдар жұмысының жалпы тиімділігін арттыруға әкеледі.

Кадр құрамының тұрақтылығы: жалақыны кепілдендірілген индекстеу және әлеуметтік жеңілдіктер кадр құрамының тұрақтылығы мен сабақтастығын қамтамасыз етеді, айналымды азайтады және Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін нығайтады.

Зерттеу нәтижелері бойынша авторлық ұжым бірқатар ғылыми-практикалық тұжырымдар мен ұсыныстарды қалыптастырды, олар біздің ойымызша, мемлекеттік қызметке кіру және өту кезінде тыйым салу және шектеу институттарын жетілдіруге ықпал етеді.

1. ТЕОРИЯЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР

Ұлттық және шетелдік теориялық, сондай-ақ практикалық материалдарды зерттеу нәтижелері бойынша авторлық ұжым қолданыстағы заңнаманың нормаларына енгізуді ұсынатын анықтаманы әзірледі:

Мінсіз бедел-жоғары білім деңгейі мен кәсіби құзыреттілікті, сондай-ақ жоғары моральдық-адамгершілік қасиеттер мен парасаттылықты қамтитын критерийлер жиынтығы.

Бұл талап ұлттық заңнамада судьялыққа кандидаттарға, Жоғары Сот Кеңесі жанындағы Біліктілік комиссиясының құрамына ұсынылған адамдарға, сондай-ақ Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының басшы қызметкерлеріне қойылғанына қарамастан, заң шығарушы бұл шектеу ұғымын ашқан жоқ және оны бағалау үшін қажетті критерийлер мен құралдарды әзірлемеген.

Авторлық ұжым осы мәселе бойынша өзінің ғылыми негізделген көзқарасын ұсынды.

2. ЗАҢНАМАЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР

1. Құқық қорғау органдарының оқу орындарына түсетін адамдар үшін электрондық жүйе мен цифрлық технологияларды енгізу, бұл заңнамада белгіленген талаптарға сәйкес келмейтін кандидаттарды автоматты түрде електен өткізуге мүмкіндік береді, сондай-ақ заңнамада көзделген шектеулердің сақталуын қамтамасыз етеді, осылайша іріктеудің ашықтығы мен объективтілігін арттырады.

2. «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 8-бабына алғашқы кәсіптік даярлықтан өтіп жатқан адамдардың және құқық қорғау органдарының оқу ұйымдарында жоғары білім алатындардың құқықтарын теңестіре отырып, өзгерістер енгізу, бұл соңғысына қажет болған жағдайда кепілдіктерді пайдалануға (мемлекеттік қорғау, дербес деректерді қорғау және т. б.), ал олар оқу немесе тағылымдамадан өту кезеңінде қаза болған (өлген жағдайда) немесе мертігу жағдайында (жарақат алу, контузия алу, жарақат алу) біржолғы өтемақы алуға мүмкіндік береді.

3. Қазіргі уақытта Қазақстан заңнамасы жеке педагогикалық қызметпен айналысатын мемлекеттік қызметшілерден кәсіпкер ретінде тіркелуді талап етеді.

Бұл талап Қосымша бюрократиялық кедергілер туғызады және білікті мамандардың өз тәжірибесі мен білімін өскелең ұрпаққа беруіне жол бермейді.

Тұрғын үйді мүліктік жалдауға тапсыру сияқты «Білім туралы» Заңның 37-1-бабының 1-тармағына өзгерістер енгізу ұсынылды, мемлекеттік қызметшінің жеке педагогикалық қызметпен айналысу кезінде кәсіпкер ретінде тіркелу міндеті алынып тасталды (тұрғын үйді мүліктік жалдауға тапсыруға ұқсас), бұл соңғысы үшін құқықтық мүмкіндік болады және ынталандырушы құралдардың біріне айналады. (№9 қосымша 1 т.)

Бұл құрал лайықты өмір сүру деңгейі мен әлеуметтік-экономикалық мәртебені қолдау үшін қажетті мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етеді.

Ұсынылған өзгерістер бюрократиялық кедергілерді еңсермей, оларға қосымша табыс көздерін қамтамасыз ете отырып, мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қорғалуын жақсартуға мүмкіндік береді, бұл мемлекеттік қызметшілер арасында педагогикалық қызметтің тартымдылығын арттырып қана қоймай,

олардың білім беру саласындағы кәсіби білімі мен тәжірибесін тиімдірек пайдалануға мүмкіндік береді.

4. Қолданыстағы заңнама «оқытушылық қызметпен» деген сөздерді «педагогикалық қызметпен» алмастыра отырып, Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 15-бабы 1-бөлігі 17-тармағының нормаларына сәйкес келтірілсін, («Мемлекеттік қызмет туралы Заңның 13-бабы және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабы 2-тармағы), бұл мемлекеттік қызметшілердің қосымша табыс алған кездегі өкілеттіктерін едәуір кеңейтеді. (2-тармақ № 9 қосымша).

5. Қазіргі уақытта қылмыстық құқық бұзушылықтар немесе тәртіптік теріс қылықтар жасайтын құқық қорғау органдарының қызметкерлері сотқа дейінгі немесе қызметтік тергеу аяқталғанға дейін өз еркімен жұмыстан шығу мүмкіндігіне ие, бұл жауапкершілікті болдырмауға мүмкіндік береді және күштік құрылымдар жұмысының тиімділігі мен ашықтығына кері әсер етеді.

Осы тәжірибені талдай отырып, қолданыстағы құқықтық олқылық сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін арттырады және қоғамның құқық қорғау органдарына деген сенімін төмендетеді деп қорытынды жасауға болады.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін және Мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтарды болдырмау (заңсыз артықшылық көрсету) және сот жүктемесін азайту мақсатында «құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 81-бабының 5-тармағына құқық қорғау органының басшысына қызметтік тексеру аяқталғанға дейін, сотқа дейінгі тергеп-тексеру жүргізу кезеңінде қызметкерді өз еркімен жұмыстан шығаруға тыйым салатын толықтырулар енгізу ұсынылады (№10 қосымша).

Бұл өзгерістер құқық қорғау органдарындағы тәртіп пен жауапкершілікті нығайтып қана қоймайды, сонымен қатар лауазымдық міндеттерді адал және әділ орындауға жағдай жасай отырып, олардың тиімділігін айтарлықтай арттырады.

6. «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы» заңның 53-бабына инфляция деңгейінде мемлекеттік қызметшінің жалақысын жыл сайынғы индекстеуді және/немесе оны айлық есептік көрсеткіштің мәніне байланыстыруды көздей отырып, өзгерістер енгізуді ұсынамыз, бұл –мемлекеттік қызмет мәртебесін арттырады, оны жастар үшін неғұрлым тартымды етеді, жеке сектордан неғұрлым білікті жұмыскерлерді тарту мүмкіндігін арттырады қызметкерлердің жауапкершілігі мен тиімділігін жоғарылатады.

Жоғарыда айтылғандар Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді парасаттылыққа тексеру институтын енгізу аясында өзінің өзектілігіне ие болады.

3. ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР

Құқық тәртібін нығайту және мемлекеттік қызметшілер тарапынан құқыққа қайшы әрекеттерді болғызбау мақсатында құқық қорғау органдарының қызметкерлерін қоса алғанда, ғылыми, педагогикалық және өзге де шығармашылық қызметті жүзеге асыруға байланысты мәселелерді заңнамалық реттеу және толық регламенттеу орынды болып көрінеді.

Осы салада нақты құқықтық нормаларды белгілеу мемлекеттік аппараттың беделін арттыруға, қоғамдық сенімді нығайтуға, мемлекеттік қызметшілердің

кәсіби және жеке дамуы үшін қолайлы жағдайлар жасауға, сондай-ақ мемлекеттік секторға жоғары білікті мамандарды тартуға ықпал ететін болады.

Мемлекеттік қызметшілерге қолданылатын қолданыстағы шектеулер мен тыйымдарды зерттеу олардың қажеттілігі мен тиімділігін көрсетті, бұл мемлекеттік қызметтерді үздіксіз ұсынуға, мүдделер қақтығысының алдын алуға, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтуға, азаматтардың мемлекеттік институттарға деген сенімін нығайтуға ықпал етеді.

Сонымен қатар, осы жұмыста авторлық ұжым ұсынған қолданыстағы заңнама нормаларын жетілдіру сенімділік пен әдептілік сүзгісін орнатуға мүмкіндік береді, сондай-ақ қолданыстағы тыйымдар мен шектеулерді әлсіретеді, бұл мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруға және азаматтардың мемлекеттік органдарға деген сенімін нығайтуға әкеледі.

Осыған байланысты авторлық ұжым ұсынған ұсыныстар неғұрлым білікті және құзыретті мамандарды іріктеуді және сақтауды қамтамасыз ете отырып, кадрларды іріктеу жүйесінің тиімділігін арттыруға ықпал ететін болады, бұл өз кезегінде көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын едәуір жақсартуға, оларды неғұрлым қолжетімді, ашық және клиентке бағдарланған етуге мүмкіндік береді.

Әрине, жоғарыда келтірілген тұжырымдар мен ұсыныстар пікірталас тудырады және даусыз болады деп санамаймыз.

Мемлекеттік қызметтегі шектеулер саласын жетілдіру жөніндегі ұсыныстар мен шаралардың бір бөлігі «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын» орындау кезінде іске асырылуы мүмкін деп санаймыз.

№ 1 Қосымша:

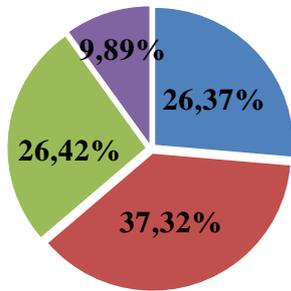
Аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі 4,6 мыңнан астам мемлекеттік қызметші (4,2 мың құқық қорғау органының қызметкері және 400 мемлекеттік қызметші) арасында сауалнама жүргізілді.

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНЕ САУАЛНАМА ЖҮРГІЗУ НӘТИЖЕЛЕРІ

(Веб-сауалнама көмегімен авторлық ұжыммен жүргізілген)

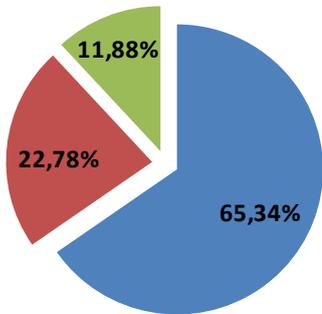
Сауалнама аудандық, қалалық және облыстық құқық қорғау органдарының барлығы 4204 қызметкеріне жүргізілді.

Жасы



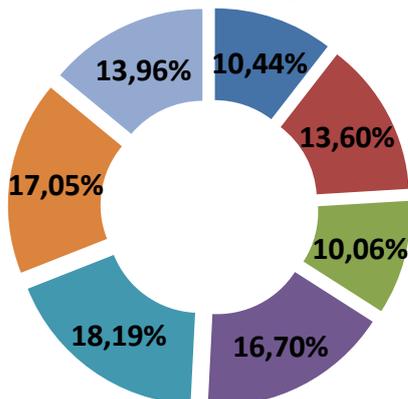
- 30 жасқа дейін (1109 адам)
- 30-дан 40 жасқа дейін (1569 адам)
- 40 жастан 50 жасқа дейін (1111 адам)
- 50 жастан астам (415 адам)

Лауазымыңыз



- орындаушы (2747 адам)
- орта буынның бастығы (958 адам)
- жоғары басшы (499 адам)

Құқық қорғау органдарындағы қызмет өтілі

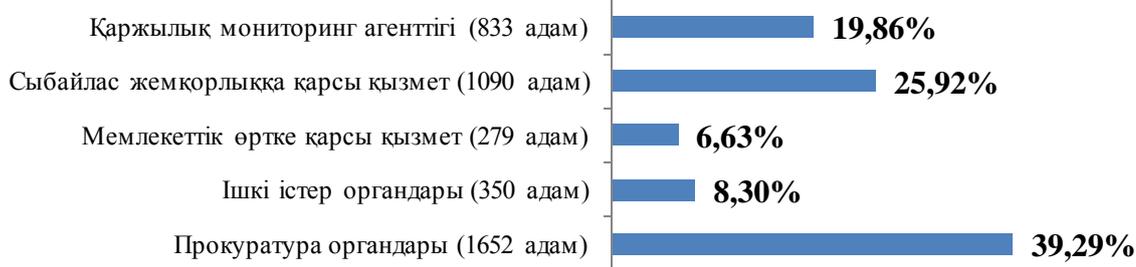


- 1 жасқа дейін (439 адам)
- 1 жастан 3 жасқа дейін (572 адам)
- 3-тен 5-ке дейін (423 адам)
- 5-тен 10-ға дейін (703 адам)
- 10-нан 15-ке дейін (765 адам)
- 15-20 (715 адам)
- 20-дан астам (587 адам)

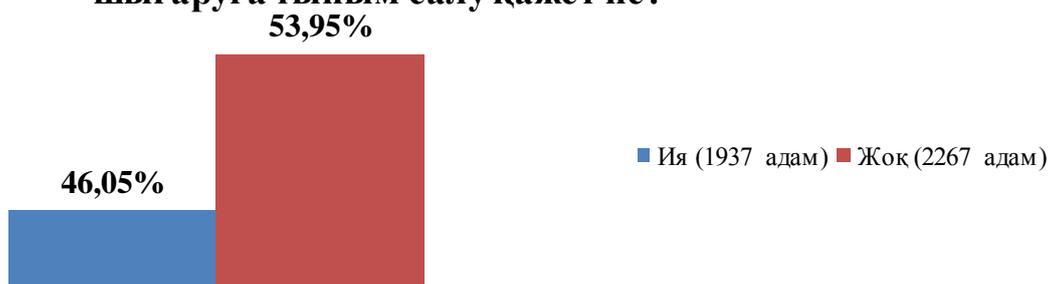
«Мінсіз бедел» туралы қорытынды беру кезінде кандидаттың полиграфиялық зерттеуін, өмір салтын, жағымсыз әдеттерін, сондай-ақ оның соттылығы бар жақын туыстарына тәуелділігін ескеру қажет пе?



Қандай құқық қорғау органында қызмет етесіз?



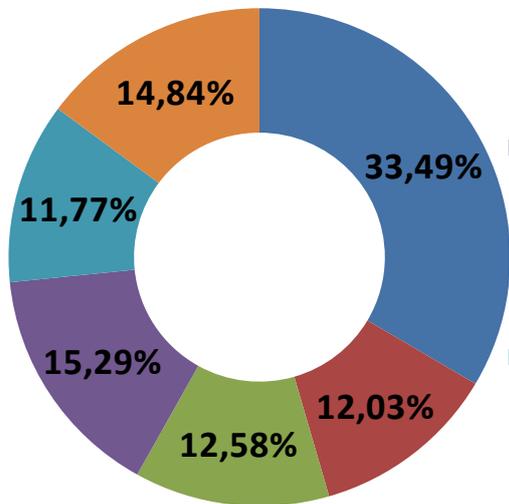
Қызметкерді өз өтініші бойынша жұмыстан шығаруға және т.б. оған қатысты қызметтік немесе сотқа дейінгі тергеп-тексеру кезеңінде органнан шығаруға тыйым салу қажет пе?



Құқық қорғау органдарының оқу орындарына кандидаттарды электронды жүйелер арқылы қабылдау қажет деп санайсыз ба?

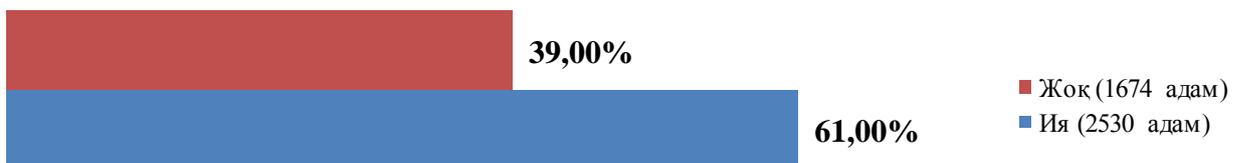


Сіздің ойыңызша, қандай тыйымдар немесе шектеулер азаматтардың құқық қорғау қызметіне кіру кезіндегі конституциялық құқықтарын бұзады?

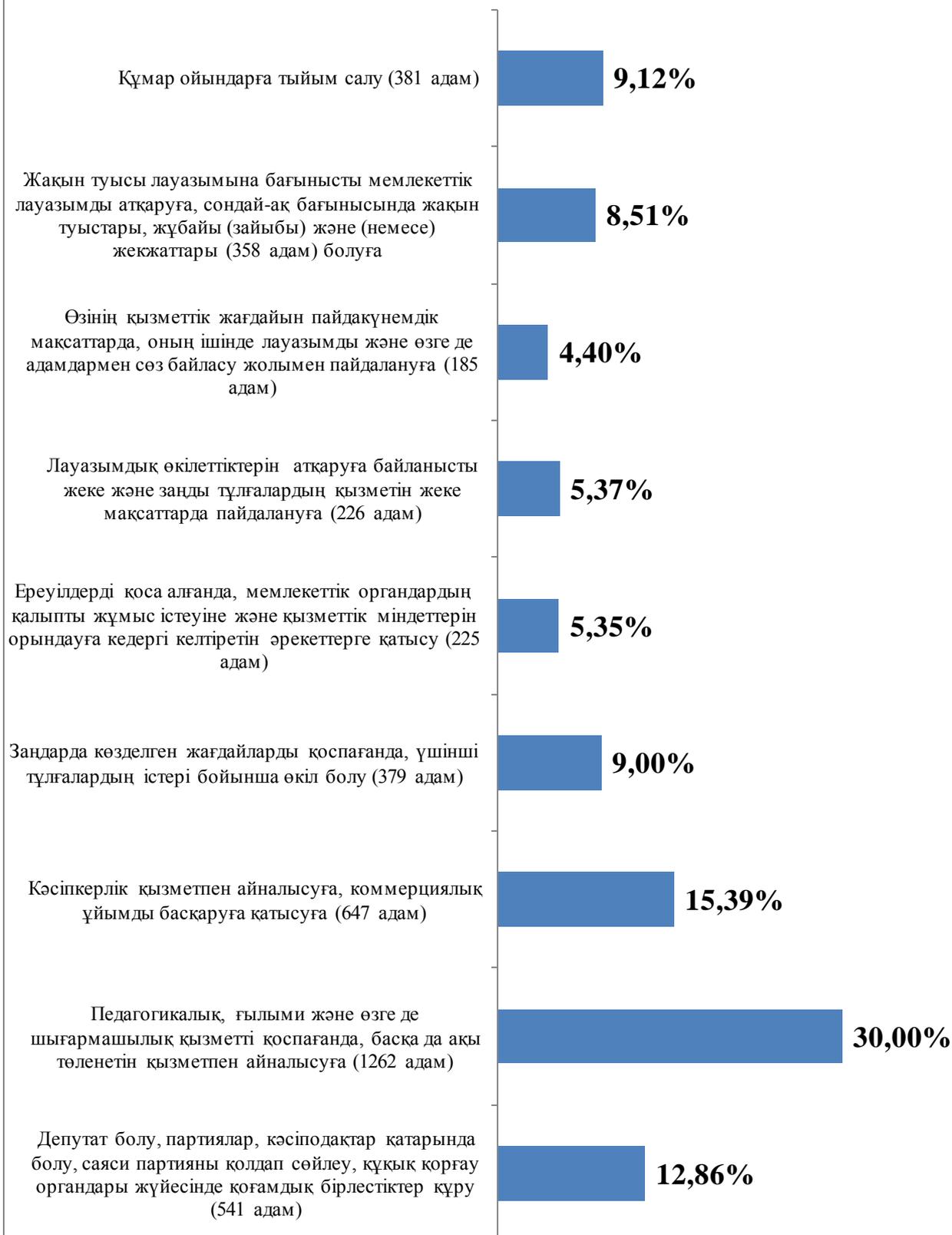


- Егер құқық қорғау қызметіне кірер алдындағы бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылса (1408 адам)
- Егер құқық қорғау қызметіне кіргенге дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылса (506 адам)
- Қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны үшін қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны үшін 3 жыл ішінде үкім шығарылса немесе жауаптылықтан босатылса (35-баптың 1-бөлігінің 3,4,9,10,12-тармақтары немесе Қылмыстық іс жүргізу кодексінің 36-бабы (529 адам)
- Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған жағдайда (643 адам)
- Егер адам бұрын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін жұмыстан шығарылған болса (495 адам)
- Қылмыстық іс жүргізу кодексінің 35-бабының 1-бөлігінің 3,4,9,10,12-тармақтары немесе 36-бабы бойынша сотталғандығы бар/болған болса, сондай-ақ теріс себептер бойынша судья лауазымынан, мемлекеттік немесе әскери қызметтен босатылған болса (623 адам)

Құқық қорғау қызметіндегі қолданыстағы шектеулер мен тыйымдар қатарлардың "тазалығына" және оның тиімді жұмыс істеуіне әсер ете ме?



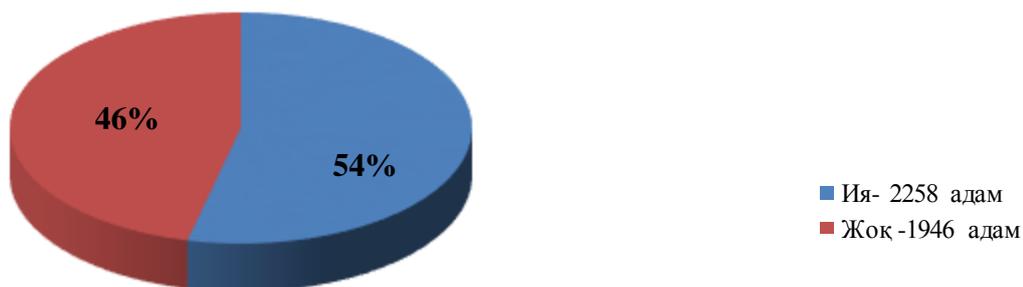
Құқық қорғау органдарындағы шектеулер мен тыйымдарды жеңілдету қажет деп ойлайсыз ба?



Сіздің ойыңызша, құқық қорғау қызметіне тыйым салулар мен шектеулерді күшейту қажет пе?



Құқық қорғау органдарындағы шектеулер мен тыйымдарды жеңілдету қажет деп ойлайсыз ба?



Құқық қорғау қызметіне кандидаттарды қабылдау кезінде «мінсіз бедел» институтын енгізу орынды деп ойлайсыз ба?



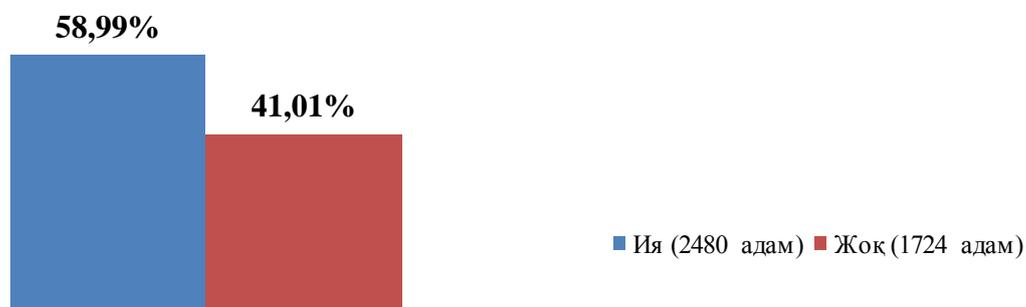
Жиналған ақпараттар бойынша кандидатты және оның «мінсіз беделінің» талаптарына сәйкестігін бағалауды құқық қорғау органының басшыларына жүктеу қажет деп ойлайсыз ба?



«Мінсіз бедел» туралы қорытынды жасау кезінде өтініш берушінің де, оның жақын туыстарының да ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін әлеуметтік желілер мен бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарды ескеру қажет пе?



Қызметкерлердің құқықтарын қорғау үшін құқық қорғау органдарында кәсіподақтар құру қажет пе?



Пайдалану табыс әкелетін меншіктегі акцияларды және басқа да мүлікті сенімгерлік басқаруға беру институты тиімді ме?



МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРГЕ САУАЛНАМА ЖҮРГІЗУ НӘТИЖЕЛЕРІ

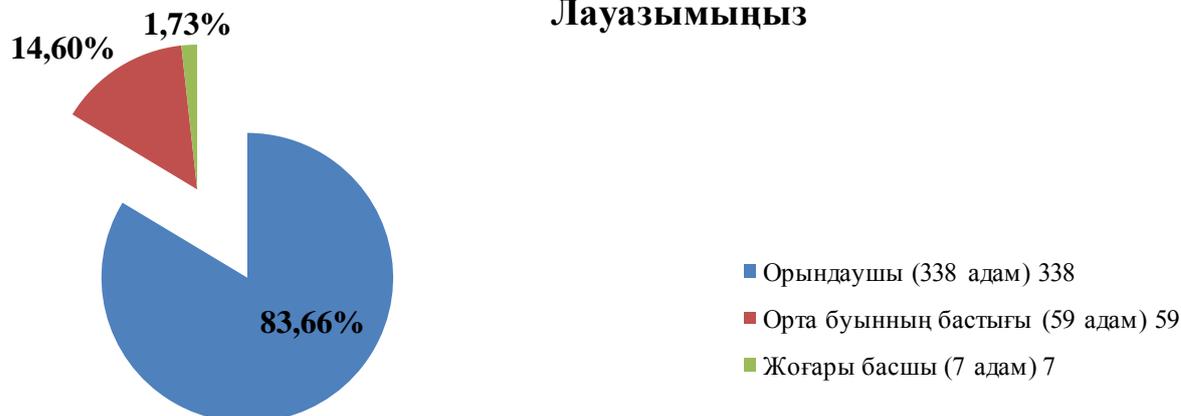
(веб-сауалнама арқылы авторлар тобы жүргізген).

Аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі барлығы 404 мемлекеттік қызметкерге сауалнама жүргізілді.

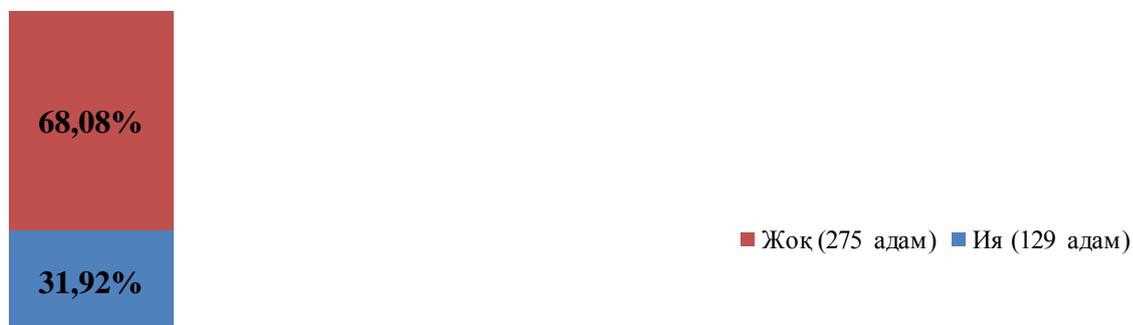
Жасыңыз



Лауазымыңыз



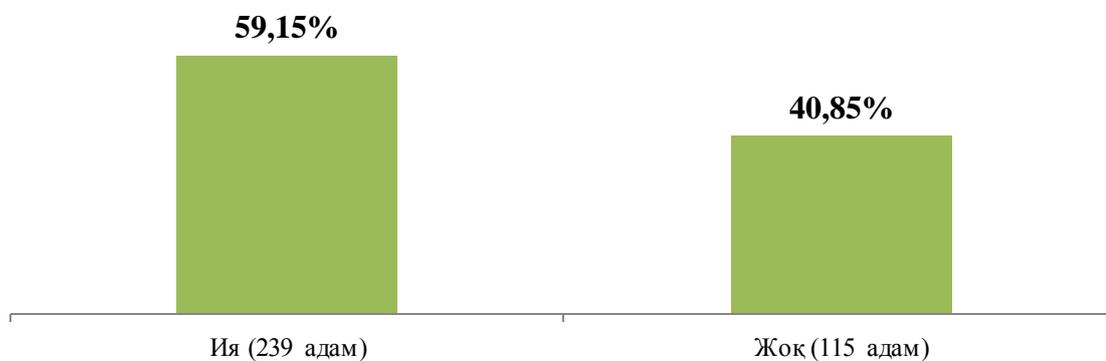
Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметке тыйым салулар мен шектеулерді күшейту қажет пе?



Кандидаттарды электронды жүйелер арқылы қабылдау қажет деп санайсыз ба?



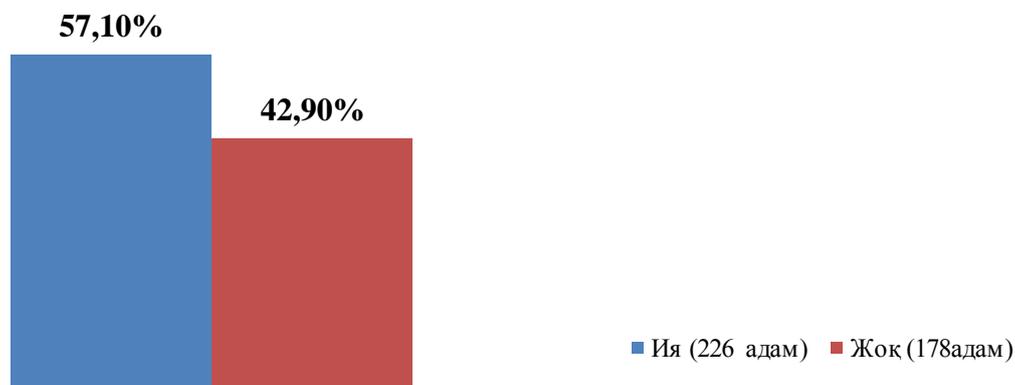
Мемлекеттік қызметтегі қолданыстағы шектеулер мен тыйымдар «қатарлардың тазалығына» және оның тиімді жұмыс істеуіне әсер ете ме?



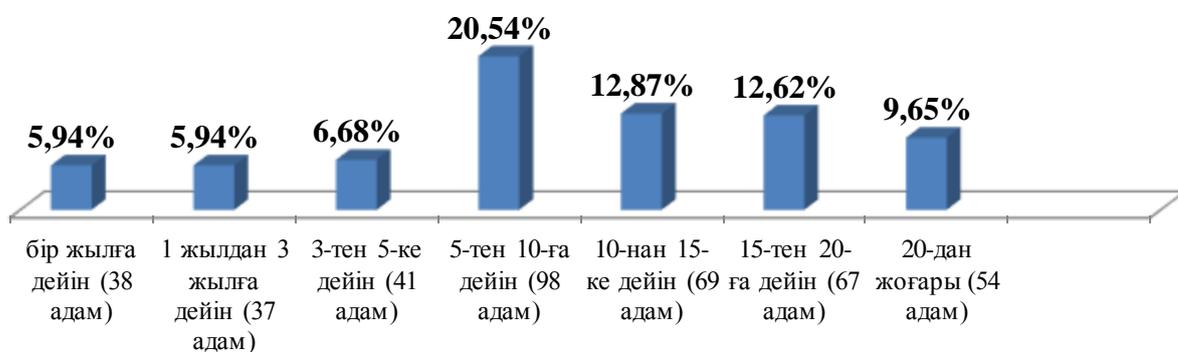
Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметтегі шектеулер мен тыйымдарды жеңілдету қажет пе?



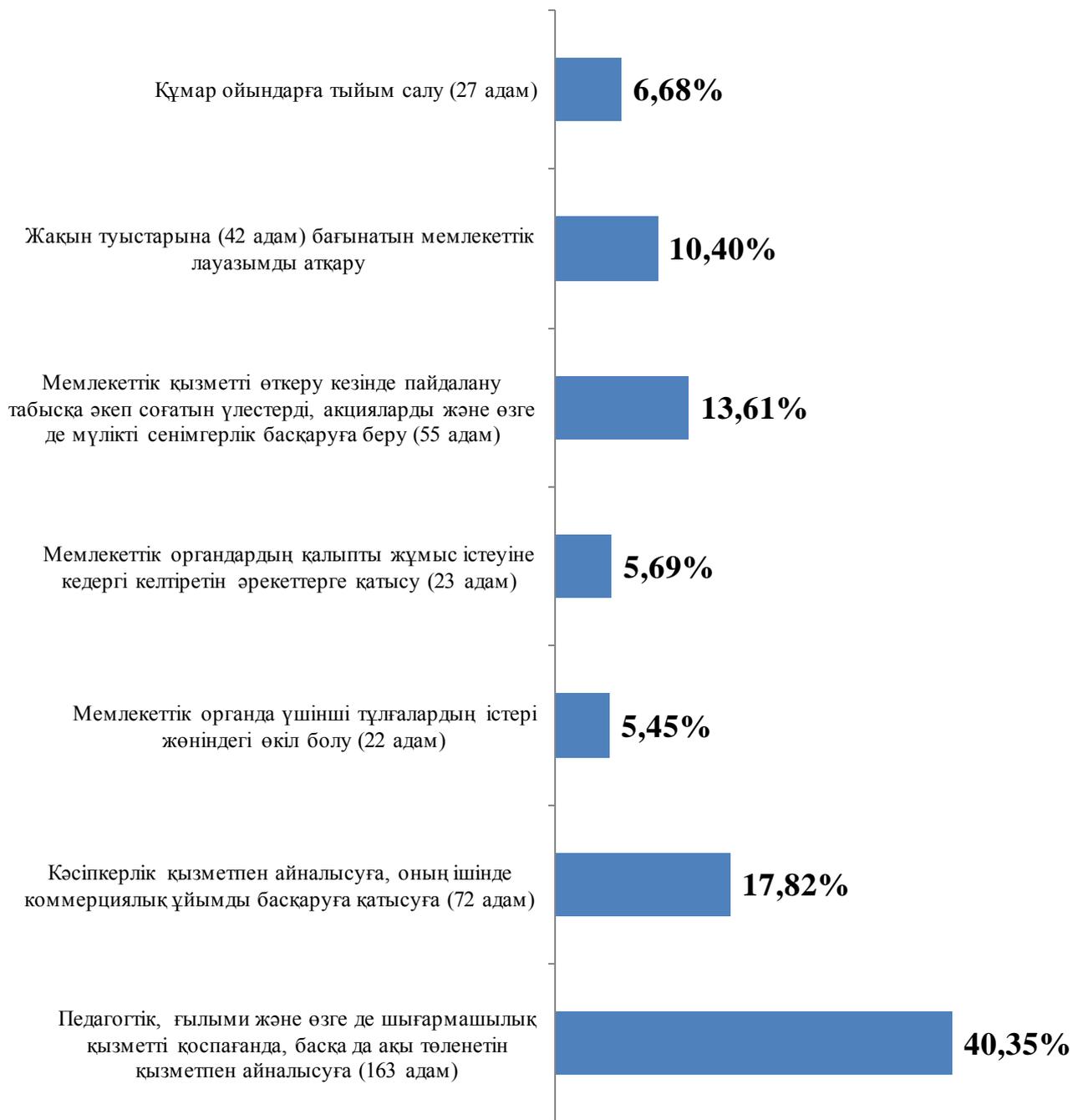
Мемлекеттік қызметіне кандидаттарды қабылдау кезінде «мінсіз бедел» институтын енгізу орынды деп ойлайсыз ба?



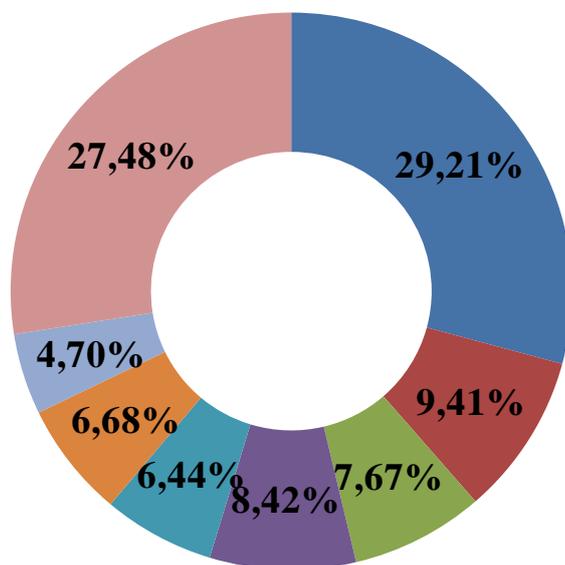
Мемлекеттік қызметтегі жұмыс өтіліңіз қандай?



Мемлекеттік қызметінде жүрген адамдарға қандай артықша шектеулер мен тыйымдар қойылады

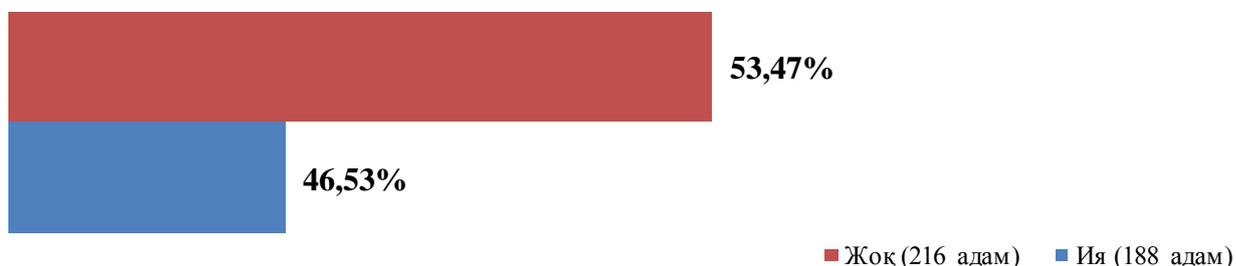


Мемлекеттік қызметке кіру кезінде азаматтардың конституциялық құқықтарын қандай тыйымдар немесе шектеулер бұзатынын тізіп өтсеңіз?

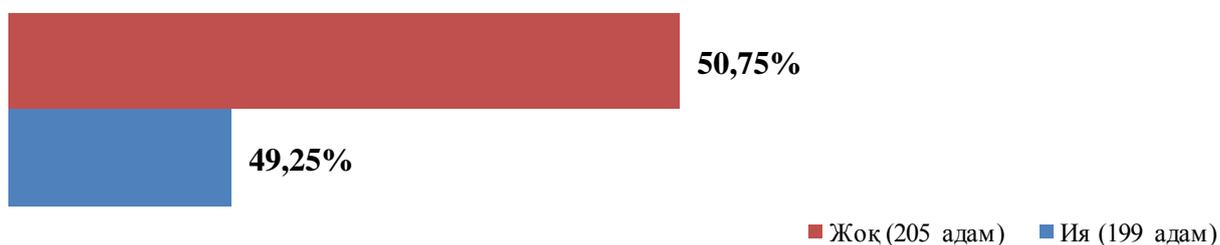


- Егер оқуға түскенге дейін үш жыл ішінде мемлекеттік қызметтің (118 адам) беделін түсіретін құқық бұзушылық үшін жауапқа тартылса немесе жұмыстан босатылса, рұқсат етілмейді
- Егер сенімнен айырылуына байланысты мемлекеттік саяси қызметтен кірер алдындағы үш жыл ішінде шығарылса (38 адам) жол берілмейді
- Егер келіп түскенге дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жаза қолданылса (31 адам) жол берілмейді
- Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамға (34 адам) жол берілмейді
- Егер қылмыстық теріс қылық немесе онша ауыр емес және ауырлығы орташа қылмыс үшін үкім шығарылса немесе оларды жасағаны үшін жауаптылықтан босатылса (26 адам), оған жол берілмейді
- Өтелмеген немесе алынбаған (27 адам) сотталғандығына жол берілмейді
- Егер бұрын сотталған немесе қылмыс жасағаны үшін жауаптылықтан босатылған адам баптың 1-бөлігінің 7,4,9,10,12-тармақтары бойынша жол берілмейді. Ауыр немесе аса ауыр қылмыстар үшін Қылмыстық іс жүргізу кодексінің 35-бабы немесе 36-бабы (19 адам)
- Теріс себептер бойынша құқық қорғау органдарынан немесе арнаулы органдардан, судья лауазымынан, әскери қызметтен (111 адам) шығарылған жағдайда жол берілмейді

Жиналған ақпаратты бағалауды кандидатқа және оның талаптарына сәйкестігіне «мінсіз бедел» мемлекеттік органы басшыларына тапсыруды дұрыс деп ойлайсыз ба?



«Мінсіз бедел» туралы қорытынды беру кезінде кандидаттың өмір салтын, жағымсыз әдеттерін, сондай-ақ оның соттылығы бар жақын туыстарына тәуелділігін ескеру қажет пе?



Сіздің ойыңызша, пайдалану табыс әкелетін меншіктегі акцияларды, акцияларды және басқа да мүлікті сенімгерлік басқаруға беру институты тиімді ме?



№ 2 Қосымша:

Полиграфологиялық зерттеулер жүргізетін 20 маман (5 - ПР, 9 - АФМ, 2 - АӨК, 4 - ПМ) және 4 психофизиологиялық куәландыру (2 – ПМ, 2 – психолог маманы) сұхбат жүргізді.

«полиграфиялық» зерттеу жүргізетін мамандар Сұхбат

№	Сұрақтар (Пікірлер)	ПР (5 адам)	СЖҚА (2 адам)	ҚМА (9 адам)	ПМ (4 адам)	Барлығы (20 адам)	Жоқ / Иә %
1	Құқық қорғау қызметіне кандидаттың және оның жақын туыстарының (әлеуметтік желілер, БАҚ және т. б.) арнамысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін мәліметтердің болуы үміткерді неғұрлым толық зерттеуге/куәландыруға қызмет ете ме;	4/1	2/0	7/2	2/2	15/5	25/75%
Пікір	<p>- құқық қорғау органдарына қызметке мінсіз беделі бар, сондай-ақ «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабының талаптарын ескере отырып, азаматтар түсуге тиіс. Осыған байланысты жоғарыда аталған мәліметтер полиграфолог-маманда болуы керек деп санаймын;</p> <p>- кандидат тарапынан алдауды болдырмау үшін сұрақтарды неғұрлым дәл қою үшін;</p>						
2	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде кандидатты әкімшілік жауапкершілікке тарту туралы мәліметтердің болуы пайдалы бола ма (жеке немесе жазғы емес құқықтарға, отбасылық-тұрмыстық қатынастарға, қоғамдық тәртіп пен адамгершілікке қол сұғатын бірнеше рет	5	2	9	3/1	19/1	5/95%

	қасақана құқық бұзушылықтар);						
Пікір	<p>- кандидаттардың полиграфты және маман-полиграфологты алдау әрекетін болдырмау үшін қажет. Іс жүзінде көптеген үміткерлер жол қозғалысы ережелерін бұзуды әкімшілік құқық бұзушылық деп санамайды, сонымен қатар әңгіме барысында кейбіреулер жасалған құқық бұзушылық туралы жасырады, тек негізгі тестілеу (скрининг) кезінде анықталады;</p> <p>- толық суретті көру үшін;</p>						
3	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде кандидатқа қатысты жүргізілген қызметтік тексерулердің және/немесе сотқа дейінгі тергеулердің нәтижелерінің болуы пайдалы бола ма;	5	2	8/1	3/1	18/2	10/90%
Пікір	<p>- менің ойымша, бұл әсіресе тәжірибесіз полиграфологтар үшін пайдалы болады, өйткені кейбір үміткерлер оны адастыруы мүмкін:</p> <p>- зерттеуді дәлірек жүргізу үшін:</p>						
4	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде кандидаттың әйелі (күйеуі), олардың жақын туыстарының соттылығы туралы мәліметтердің болуы пайдалы бола ма;	5	2	8/1	3/1	18/2	10/90%
Пікір	<p>- менің ойымша, мұндай ақпарат маманда болуы керек, өйткені полиграфологиялық зерттеу кезінде үміткердің қылмыстық элементтермен байланысы тексеріледі (байланыстың болуы немесе болмауы туралы сұрақ қойылады);</p> <p>- бапқа байланысты. Болашақта компрадаттық материалдарды болдырмау үшін;</p>						
5	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде мәліметтердің болуы және кандидаттың және/немесе оның жұбайының ойын мекемелеріне баруы пайдалы бола ма;	5	2	9	4	20	0/100%

Ұсыныстар: (СЖҚІА Алматы облысы бойынша департаментінің КЖТ АМІЖ офицері А. Әбіл)

3, 4, 5, 6 және 7 сұрақтарда көрсетілген мәліметтер тест алдындағы әңгімеде маңызды. Полиграфологиялық зерттеу жүргізу кезінде бұл ақпарат кандидат хабарлаған ақпараттың дәлдігін арттырып, маманға дұрыс шешім қабылдауға көмектеседі.

**«Психофизиологиялық» куәландыруды жүргізетін мамандармен
Сұхбат**

№	Сұрақтар (Пікірлер)	Жеке тәжірибе (2 адам)	ІМ (2 адам)	Барлығы: (4 адам)	Жоқ / Иә %
1	Құқық қорғау қызметіне кандидаттың және оның жақын туыстарының (әлеуметтік желілер, БАҚ және т. б.) ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін мәліметтердің болуы үміткерді неғұрлым толық зерттеуге/куәландыруға қызмет ете ме;	2	2	4	0/100%
2	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде кандидатты әкімшілік жауапкершілікке тарту туралы мәліметтердің болуы пайдалы бола ма (жеке немесе жазғы емес құқықтарға, отбасылық-тұрмыстық қатынастарға, қоғамдық тәртіп пен адамгершілікке қол сұғатын бірнеше рет қасақана құқық бұзушылықтар);	2	2	4	0/100%
3	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде кандидатқа қатысты жүргізілген қызметтік тексерулердің және/немесе сотқа дейінгі тергеулердің нәтижелерінің болуы пайдалы бола ма;	2	2	4	0/100%
4	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде кандидаттың әйелі (күйеуі), олардың жақын туыстарының соттылығы туралы	2	2	4	0/100%

	мәліметтердің болуы пайдалы бола ма;				
5	Зерттеу/куәландыру жүргізу кезінде сізде кандидаттың және / немесе оның жұбайының ойын мекемелеріне барғаны туралы мәліметтердің болуы пайдалы бола ма;	2	2	4	0/100%

№ 3 Қосымша:

Қолданыстағы құқықтық актілерді Конституциялық Соттың қаулыларымен сәйкестікке келтіру бойынша ұсыныстар

Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» 2012 жылғы 16 ақпандағы Заңының 38-бабы 2-тармағының 11) тармақшасының және Қазақстан Республикасы «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы Заңының 6-бабы 2-тармағы 9) тармақшасының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы» Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 31 тамыздағы № 27-НҚ нормативтік қаулысы

№ р/с	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым	Негіздеме:
«Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңы				
1	26-баптың 2-тармағы 8) тармақшасы	26-бап. Әскери қызметтен босату 2. Әскери қызметшіні теріс себептер бойынша әскери қызметтен босату келесі жағдайларда жүзеге асырылады: 8) Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органының немесе ішкі істер органының әскери қызметшісі қатарынан үш және одан да көп сағат бойы дәлелді себепсіз қызметте болмаған;	26-бап. Әскери қызметтен босату 2. Әскери қызметшіні теріс себептер бойынша әскери қызметтен босату келесі жағдайларда жүзеге асырылады: 8) Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органының немесе ішкі істер органының әскери қызметшісі қатарынан үш және	Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 38-бабы 2-тармағының 11) тармақшасы және Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 6-бабы 2-тармағының 9) тармақшасы Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және

			<p>өдан да көп сағат бөйы дәлелді себепсіз қызметте болмаған;</p>	<p>әскери қызметшілердің мәртебесі туралы" Заңының 26-бабы 2- тармағының 8) тармақшасына байланысты белгілеу бөлігінде үш және өдан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз қызметте болмағаны үшін әскери қызметтен босатылған адамдардың әскери және құқық қорғау қызметіне кіруіне мерзімсіз тыйым салу, бұл құқықтық шектеудің пропорционалдылығы ның болмауына байланысты Нормативтік қаулымен Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келмейді деп танылды. Соттың пікірінше, әскери қауіпсіздік мүдделеріне елеулі зиян келтіруге әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін (жауынгерлік жағдайда, соғыс уақытында, жұмылдыру кезеңінде, төтенше жағдай кезінде, терроризмге қарсы операция режимінде және басқа да</p>
--	--	--	---	--

			<p>жағдайларда рұқсат етілген) әскери қызметшінің дәлелді себепсіз қатарынан үш немесе одан да көп сағат бойы қызметте болмауы, егер ол бірнеше рет жасалса, осындай негіз ретінде қарастырылуы мүмкін.</p> <p>Сонымен қатар, Конституциялық Соттың 2023 жылғы 6 наурыздағы № 4 нормативтік қаулысымен бірдей немесе біртектес әрекеттер үшін жауапкершілікті салааралық саралау Конституцияның 39-бабының ережелерінен келіп шығатын әкімшілік-құқықтық және өзге де ықпал ету шаралары, олардың зардаптарының сипаты мен қатандығы, жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына сәйкес келуге тиіс, бір-бірімен мағыналы байланысты әртүрлі салалық тиістілік нормаларының әділеттілік, мөлшерлестік және өзара келісілу талаптарына сәйкес</p>
--	--	--	--

				<p>келуге тиіс қылмыстық-құқықтық актілерге де негізделгенін түсіндірді.</p> <p>Әскери қызмет туралы заңның 38-бабы 2-тармағының 11) тармақшасы үш немесе одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз жұмыста болмағаны үшін бұрын жұмыстан шығарылғандар адамдардың әскери қызметке кіруіне мерзімсіз тыйым салуды белгілеу бөлігінде, бұл талаптарға сай келмейді.</p>
Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңы				
2	п.п.8 14- баптың 51- тармағы	51-бап. Қызметтен босату тәртібі. 14. Теріс себептер бойынша қызметтен босату: 8) жүргізілген қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері бойынша қатарынан үш және одан да көп сағат бойы дәлелді себептерсіз қызметте болмаған жағдайларда жүргізіледі;	51-бап. Қызметтен босату тәртібі. 14. Теріс себептер бойынша қызметтен босату: 8) жүргізілген қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері бойынша қатарынан үш және одан да көп сағат бойы дәлелді себептерсіз қызметте болмаған жағдайларда жүргізіледі;	Нормативтік қаулымен Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 38-бабы 2-тармағының 11) тармақшасы және «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабы 2-тармағының 9) тармақшасы Қазақстан

				<p>Республикасы «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 26-бабы 2- тармағының 8) тармақшасына байланысты белгілеу бөлігінде үш және одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз қызметте болмағаны үшін әскери қызметтен босатылған адамдардың әскери және құқық қорғау қызметіне кіруіне мерзімсіз тыйым салу, құқықтық шектеудің пропорционалдылығы ның болмауына байланысты Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келмейді деп танылды.</p> <p>Соттың пікірінше, әскери қызметшінің әскери қауіпсіздік мүдделеріне елеулі зиян келтіруге әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін (жауынгерлік жағдайда, соғыс уақытында, жұмылдыру кезеңінде, төтенше жағдай кезінде, терроризмге қарсы</p>
--	--	--	--	---

				<p>операция режимінде және басқа да жағдайларда рұқсат етілген) дәлелді себепсіз қатарынан үш немесе одан да көп сағат бойы қызметте болмауы, егер ол бірнеше рет жасалса, осындай негіз ретінде қарастырылуы мүмкін.</p> <p>Сонымен қатар, Конституциялық Соттың 2023 жылғы 6 наурыздағы № 4 нормативтік қаулысымен бірдей немесе біртектес әрекеттер үшін жауапкершілікті салааралық саралау Конституцияның 39-бабының ережелерінен келіп шығатын әкімшілік-құқықтық және өзге де ықпал ету шаралары, олардың зардаптарының сипаты мен қатандығы, жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына сәйкес келуге тиіс, бір-бірімен мағыналы байланысты әртүрлі салалық тиістілік нормаларының әділеттілік, мөлшерлестік және өзара келісілу</p>
--	--	--	--	---

			<p>талаптарына сәйкес келуге тиіс қылмыстық-құқықтық актілерге де негізделгенін түсіндірді.</p> <p>Әскери қызмет туралы заңның 38-бабы 2-тармағының 11) тармақшасы үш немесе одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз жұмыста болмағаны үшін бұрын жұмыстан шығарылғандар адамдардың әскери қызметке кіруіне мерзімсіз тыйым салуды белгілеу бөлігінде, бұл талаптарға сай келмейді.</p> <p>Сонымен бірге, сот құқық қорғау және әскери қызмет туралы қолданыстағы заңнамада белгіленген қызметтік тәртіпті бірдей бұзушылықтарды бағалау тәсілдері объективті негізделмеген және мемлекеттік қызметтің ұқсас түрлерін атқаратын адамдардың құқықтарында негізсіз айырмашылықтар туғызады, және адам</p>
--	--	--	--

				мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын шектеудің бастапқыда белгіленген конституциялық маңызы бар мақсаттарына қол жеткізуге әкелмейді деп санайды
--	--	--	--	--

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының «Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Заңы 13-бабының және Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі 154-бабының Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 4-тармағына сәйкестігін қарау туралы» 2023 жылғы 13 маусымдағы № 19-НҚ нормативтік қаулысы бойынша
КЕСТЕ

№ р/с	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым	Негіздеме:
«Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы Қазақстан Республикасының Заңы				
1	17-бабы 2-бөлігі	17-бап. Қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулер 2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен, қызметкер лауазымға кіріскеннен кейін бір ай ішінде коммерциялық	17-бап. Қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулер 2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен, қызметкер лауазымға кіріскеннен кейін бір ай ішінде оған меншік құқығымен	1. Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында Азаматтық кодекстің 884-бабы 1-тармағына (Жалпы бөлігі) сәйкес мүлікті сенімгерлік басқару субъектісі (құрылтайшысы) ретінде мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге уәкілетті меншік иесі, сондай-ақ өзге де заттық құқық субъектісі немесе құзыретті орган бола алатындығы көрсетілген. Тиісінше, меншік құқығында мүлкі жоқ, өзге заттық құқықтардың субъектісі болып табылмайтын жеке кәсіпкер

	<p>ұйымдардағы өзінің меншігіндегі акцияларды (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) және пайдаланылуы табыс табуға әкелетін өзге де мүлікті құқық қорғау қызметін өткеру уақытына сенімгерлікпен басқаруға беруге міндетті, бұған өзіне заңды түрде тиесілі ақша, облигациялар, ашық және аралық пайлық инвестициялық қорлардың пайлары, сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлік қосылмайды.</p> <p>Мүлікті сенімгерлікпен басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p> <p>Қызметкердің сенімгерлікпен басқаруға берілген мүліктен, оның ішінде сыйақы, дивидендтер,</p>	<p>немесе өзге де заттық құқықта тиесілі және пайдаланылуы табыс табуға әкелетін өзге де мүлікті құқық қорғау қызметін өткеру уақытына сенімгерлікпен басқаруға беруге міндетті, бұған өзіне заңды түрде тиесілі ақша, облигациялар, ашық және аралық пайлық инвестициялық қорлардың пайлары, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды), сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлік қосылмайды.</p> <p>Мүлікті сенімгерлікпен басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p>	<p>оларды Азаматтық кодекстің 195-бабына (Жалпы бөлігі) сәйкес сенімгерлік басқаруға бере алады.</p> <p>Осыған байланысты, жеке тұлғаға меншік құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүліктің сенімгерлік басқаруға берілуге жататындығын нақтылау ұсынылады.</p> <p>2. Редакциялық түзету. «Пайдаланылуы табыс табуға әкелетін мүлік» ұғымы коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) қамтиды.</p> <p>3. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес, мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p> <p>Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды.</p> <p>Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі.</p>
--	--	--	--

		<p>ұтыстар түрінде табыс алуға, мүлікті жалға беруден және басқа да заңды көздерден табыстар алуға құқығы бар.</p>	<p>Қызметкердің сенімгерлікпен басқаруға берілген мүліктен, оның ішінде сыйақы, дивидендтер, ұтыстар түрінде табыс алуға, мүлікті жалға беруден және басқа да заңды көздерден табыстар алуға құқығы бар.</p>	<p>Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда.</p> <p>Құқық қорғау органдарының қызметкерлері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтары болуға тиіс деп санаймыз.</p> <p>Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында, оны өткеру шарттарын одан әрі заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады.</p>
<p>Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» 2012 жылғы 13 ақпандағы Заңы</p>				

2	<p>19-бабы 2-бөлігі</p>	<p>19-бап. Қызметкердің қызметте болуына байланысты қойылатын шектеулер 2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен, қызметкер лауазымға кіріскеннен кейін бір ай ішінде коммерциялық ұйымдардағы өзінің меншігіндегі акцияларды (жарғылық капиталға қатысу үлесін) және пайдаланылуы табыс алуға әкелетін өзге де мүлікті, өзіне заңды түрде тиесілі ақша, облигациялар, ашық және аралық пайлық инвестициялық қорлардың пайлары, сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлікті қоспағанда, қызметін өткеру</p>	<p>19-бап. Қызметкердің қызметте болуына байланысты қойылатын шектеулер 2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен, қызметкер лауазымға кіріскеннен кейін бір ай ішінде коммерциялық ұйымдардағы өзінің меншігіндегі акцияларды (жарғылық капиталға қатысу үлесін) және пайдаланылуы табыс алуға әкелетін оған меншік құқығымен немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүлікті, өзіне заңды түрде тиесілі ақша, облигациялар, ашық және аралық пайлық инвестициялық қорлардың пайлары, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында</p>	<p>1. Конституциялық Сотының 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулыда Азаматтық кодекстің 884-бабы 1-тармағына (Жалпы бөлігі) сәйкес мүлікті сенімгерлік басқару субъектісі (құрылтайшысы) ретінде мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге уәкілетті меншік иесі, сондай-ақ өзге де заттық құқық субъектісі немесе құзыретті орган бола алатындығы көрсетілген. Тиісінше, меншік құқығында мүлкі жоқ, өзге заттық құқықтардың субъектісі болып табылмайтын жеке кәсіпкер оларды Азаматтық кодекстің 195-бабына (Жалпы бөлігі) сәйкес сенімгерлік басқаруға бере алады.</p> <p>Осыған байланысты, жеке тұлғаға меншік құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүліктің сенімгерлік басқаруға берілуге жататындығын нақтылау ұсынылады.</p> <p>2. Редакциялық түзету. «Пайдаланылуы табыс табуға әкелетін мүлік» ұғым коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) камтиды.</p> <p>3. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын</p>
---	--------------------------------	---	--	---

		<p>уақытына сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Мүлікті сенімгерлік басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p> <p>Қызметкердің сенімгерлік басқаруға берілген мүліктен, оның ішінде сыйақы, дивидендтер, ұтыстар, мүлікті жалға беруден және басқа да заңды көздерден табыстар алуға құқығы бар.</p>	<p>коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды), сондай-ақ мүліктік жалдауға берілген мүлікті қоспағанда, қызметін өткеру уақытына сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Мүлікті сенімгерлік басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p> <p>Қызметкердің сенімгерлік басқаруға берілген мүліктен, оның ішінде сыйақы, дивидендтер, ұтыстар, мүлікті жалға беруден және басқа да заңды көздерден табыстар алуға құқығы бар.</p>	<p>көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p> <p>Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды.</p> <p>Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі.</p> <p>Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда.</p> <p>Арнаулы мемлекеттік органдарының қызметкерлері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтарға ие болуы тиіс деп санаймыз.</p> <p>Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында оны өткеру шарттарын одан әрі</p>
--	--	---	---	--

				<p>заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, арнаулы мемлекеттік органдарының қызметкерлеріне коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады.</p>
<p>Қазақстан Республикасының «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» 2012 жылғы 16 ақпандағы Заңы</p>				
3	7-баптың 3-тармағы	<p>7-бап. Әскери қызметшілердің жалпы міндеттері</p> <p>3. Келісімшарт бойынша әскери қызметші әскери қызметке кіргеннен кейін бір ай ішінде әскери қызмет өткеру кезеңіне әскери қызметшінің меншігінде болатын оған заңды түрде тиесілі ақшаны, облигацияларды, пайлық инвестициялық қорлардың ашық және аралық пайларын, сондай-ақ оған</p>	<p>7-бап. Әскери қызметшілердің жалпы міндеттері</p> <p>3. Келісімшарт бойынша әскери қызметші әскери қызметке кіргеннен кейін бір ай ішінде әскери қызмет өткеру кезеңіне әскери қызметшінің меншігінде болатын оған заңды түрде тиесілі ақшаны, облигацияларды, пайлық инвестициялық қорлардың ашық және аралық пайларын, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында коммерциялық</p>	<p>1. Конституциялық Сотының 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында Азаматтық кодекстің 884-бабы 1-тармағына (Жалпы бөлігі) сәйкес мүлікті сенімгерлік басқару субъектісі (құрылтайшысы) ретінде мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге уәкілетті меншік иесі, сондай-ақ өзге де заттық құқық субъектісі немесе құзыретті орган бола алатындығы көрсетілген. Тиісінше, меншік құқығында мүлкі жоқ, өзге заттық құқықтардың субъектісі болып табылмайтын жеке кәсіпкер оларды Азаматтық кодекстің 195-бабына (Жалпы бөлігі) сәйкес сенімгерлік басқаруға бере алады.</p> <p>Осыған байланысты, жеке тұлғаға меншік құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүліктің сенімгерлік басқаруға берілуге</p>

	<p>мүліктік жалға берілген өзге де мүлікті қоспағанда, оларды пайдаланудан кіріс алынатын коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталдағы қатысу үлестерін) және өзге де мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Мүлікті сенімгерлік басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p>	<p>ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды), сондай-ақ оған мүліктік жалға берілген өзге де мүлікті қоспағанда, оған меншік құқығымен немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүлікті оларды пайдаланудан кіріс алынатын коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталдағы қатысу үлестерін) және мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Мүлікті сенімгерлік басқару шартын нотариат куәландыруға тиіс.</p> <p>Қызметкердің сенімгерлікпен басқаруға берілген мүліктен, оның ішінде сыйақы, дивидендтер,</p>	<p>жататындығын нақтылау ұсынылады.</p> <p>2. Редакциялық түзету. «Пайдаланылуы табыс табуға әкелетін мүлік» ұғымы коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) қамтиды.</p> <p>3. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p> <p>Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды.</p> <p>Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі.</p> <p>Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда.</p> <p>Әскери қызметкерлері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтарға ие болуы тиіс деп санаймыз.</p>
--	---	--	---

			<p>ұтыстар түрінде табыс алуға, мүлікті жалға беруден және басқа да заңды көздерден табыстар алуға құқығы бар.</p>	<p>Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында оны өткеру шарттарын одан әрі заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, әскери қызметкерлеріне ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады.</p> <p>1.4. Осы баптың 3-тармағын «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңның 19-бабының 2-тармағымен «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңның 17-бабының 2-тармағына сәйкес келтіру мақсатында екінші бөлікпен толықтыру ұсынылады.</p>
<p align="center">«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Қазақстан Республикасының</p>				

4	<p>13-баптың 1-тармағы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет 1. Жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдарға, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға (өз қызметін тұрақты емес немесе басқа жұмыстан босатылған негізде жүзеге асыратын мәслихат депутаттарын қоспағанда), мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдарға (Қазақстан Республикасының Президентігіне, Қазақстан Республикасы Парламентінің немесе мәслихаттары</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет 1. Жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдарға, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға (өз қызметін тұрақты емес немесе басқа жұмыстан босатылған негізде жүзеге асыратын мәслихат депутаттарын қоспағанда), мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген, Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкінде және оның ведомстволарында, азаматтық авиация саласындағы уәкілетті ұйымда, қаржы нарығын</p>	<p>ҚР Конституциялық Сотының 2023 жылғы 13 маусымдағы № 19-НП нормативтік қаулысының қарар бөлігінің 1-тармағына сәйкес «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабы (егер мұндай шектеу конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, денсаулығын және денсаулығын, халықтың адамгершілігін қорғау мақсаттарына негізделмесе, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдардың кәсіпкерлік қызмет бостандығына құқығын шектеуді белгілеу бөлігінде Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 4-тармағына және 39-бабының 1-тармағына сәйкес келмейді деп танылды.</p> <p>Бұл ретте, нормативтік қаулының қарар бөлігінің 3-тармағына сәйкес, Үкіметке осы нормативтік құқықтық актіде жазылған Конституциялық Соттың құқықтық ұстанымдарын ескере отырып, мемлекеттік қызметшілер мен мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдар үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер мәселелерін реттейтін Қазақстан</p>
---	-----------------------------------	--	---	--

		<p>ның депутаттығын а, аудандардың, облыстық маңызы бар қалалардың, аудандық маңызы бар қалалардың, кенттердің, ауылдардың, ауылдық округтердің әкімдігіне, сондай-ақ жергілікті өзін-өзі басқарудың сайланбалы органдарына мүшелікке кандидаттары қоспағанда), лауазымды адамдарға:</p> <p>1) егер шаруашылық етуші субъектіні басқару немесе басқаруға қатысу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес олардың лауазымдық міндеттеріне кірмейтін болса, шаруашылық етуші</p>	<p>және қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органда, ұлттық басқарушы холдингтерде, ұлттық холдингтерде, ұлттық компанияларда қызметін жүзеге асыратын адамдарға, сондай-ақ лауазымды тұлғаларға:</p> <p>1) егер шаруашылық етуші субъектіні басқару немесе басқаруға қатысу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес олардың лауазымдық міндеттеріне кірмейтін болса, шаруашылық етуші субъектіні басқаруға өз бетінше қатысуға, мүліктік немесе өзге де игіліктер алу мақсатында өздерінің қызметтік өкілеттіктерін құқыққа сыйымсыз пайдалану арқылы</p>	<p>Республикасының заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы заң жобасын Парламент Мәжілісіне енгізу тапсырылады.</p> <p>Осылайша, Конституциялық Сот жария лауазымды адамдардың кәсіпкерлік қызмет бостандығына конституциялық құқықты іске асыруына байланысты шектеулер Конституцияның 33-бабының 4-тармағында көрсетілгендей саралануға және олардың лауазымдық міндеттемелерінің сипатына негізделуге, сондай-ақ олардың өз өкілеттіктерін жеке, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделерде пайдалануына жол бермеуге бағытталған болуға тиіс деп пайымдайды.</p> <p>Бұдан бөлек, Конституциялық Сот тыйым салулар мен шектеулер басқа да көтермелеу шараларымен (мысалға, мемлекеттік қызметшінің еңбегін ұйымдастыру үшін қосымша әлеуметтік кепілдіктер, жағдайлар белгілеу, мүдделер қақтығысы болмаған жағдайда, өзге ақылы қызметпен айналысу құқығын беру) сүйемелденетіндей етіп белгіленуге тиіс деп санайды.</p> <p>Бұл ретте, қарау қорытындысы бойынша нормативтік қаулы шығарылған өтініш субъектісі коммуналдық мемлекеттік мекеменің директоры, яғни мемлекеттік ұйымда басқару функцияларын орындайтын адам болғанын атап өткен жөн.</p>
--	--	--	--	---

		<p>субъектіні басқаруға өз бетінше қатысуға, мүліктік немесе өзге де игіліктер алу мақсатында өздерінің қызметтік өкілеттіктерін құқыққа сыйымсыз пайдалану арқылы ұйымдардың немесе жеке тұлғалардың материалдық мүдделерін қанағаттандыруға жәрдемдесуге;</p> <p>2) ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында облигацияларды, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуды және (немесе) өткізуді қоспағанда, кәсіпкерлік қызметпен айналысуға;</p> <p>3) педагогтік, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті қоспағанда, ақы төленетін басқа да қызметпен</p>	<p>ұйымдардың немесе жеке тұлғалардың материалдық мүдделерін қанағаттандыруға жәрдемдесуге;</p> <p>2) ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында облигацияларды, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуды және (немесе) өткізуді қоспағанда, кәсіпкерлік қызметпен айналысуға;</p> <p>3) педагогтік, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті қоспағанда, ақы төленетін басқа да қызметпен</p>	<p>Айтылғанды ескере отырып, аталған ұйымдарда қызметін жүзеге асыратын адамдарды қоспағанда, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдардың көпшілігінің кәсіпкерлік және басқа да ақылы қызметпен айналысу құқығын бекіту ұсынылады.</p> <p>Ұлттық Банктің және оның ведомстволарының; азаматтық авиация саласындағы уәкілетті ұйымның, қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органның қызметшілері салалық заңдарға сәйкес бақылау-қадағалау өкілеттіктерін жүзеге асырады.</p> <p>«Мемлекеттік мүлік туралы» Заңға сәйкес ұлттық басқарушы холдингтер, ұлттық холдингтер, ұлттық компаниялар – бұлар Үкіметтің шешімі бойынша құрылатын заңды тұлғалар.</p> <p>Бұл ұйымдар Қазақстанның экономикасы үшін стратегиялық маңызы бар функцияларды жүзеге асырады.</p> <p>Осыған байланысты, жоғарыда аталған ұйымдарда қызметін жүзеге асыратын мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдарға кәсіпкерлік және басқа да ақылы қызметпен айналысуға тыйым салу мемлекеттік қызметшілермен тең дәрежеде қолданылуға тиіс деп санаймыз.</p>
--	--	--	--	---

		<p>акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуды және (немесе) өткізуді қоспағанда, кәсіпкерлік қызметпен айналысуға;</p> <p>3) педагогтік, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті қоспағанда, ақы төленетін басқа да қызметпен айналысуға тыйым салынады.</p>	<p>айналысуға тыйым салынады.</p>	
5	<p>13-баптың 5-тармағы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет</p> <p>5. Осы баптың 1-тармағында аталған адамдар лауазымға кіріскен күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде, осы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет</p> <p>5. Осы баптың 1-тармағында аталған адамдар лауазымға кіріскен күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде, осы адамдарға заңды түрде тиесілі ақшаны, облигацияларды,</p>	<p>1. Нормативтік қаулыда Азаматтық кодекстің 884-бабы 1-тармағына (Жалпы бөлігі) сәйкес мүлікті сенімгерлік басқару субъектісі (құрылтайшысы) ретінде мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге уәкілетті меншік иесі, сондай-ақ өзге де заттық құқық субъектісі немесе құзыретті орган бола алатындығы көрсетілген. Тиісінше, меншік құқығында мүлкі жоқ, өзге заттық құқықтардың субъектісі болып табылмайтын жеке кәсіпкер оларды Азаматтық кодекстің</p>

		<p>адамдарға заңды түрде тиесілі ақшаны, облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын, сондай-ақ мүлдік жалдауға берілген мүлдік қоспағанда, өздеріне тиесілі, пайдаланылуы кіріс алуға әкелетін мүлдік Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен, осы функцияларды орындау уақытында сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p>	<p>ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында сатып алынған коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды), сондай-ақ мүлдік жалдауға берілген мүлдік қоспағанда, оларға меншік құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесілі, пайдаланылуы кіріс алуға әкелетін мүлдік Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен, осы функцияларды орындау уақытында сенімгерлік басқаруға беруге және жұмыс орны бойынша</p>	<p>195-бабына (Жалпы бөлігі) сәйкес сенімгерлік басқаруға бере алады.</p> <p>Осыған байланысты, жеке тұлғаға меншік құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесілі мүлдік сенімгерлік басқаруға берілуге жататындығын нақтылау ұсынылады.</p> <p>2. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p> <p>Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды.</p> <p>Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі.</p> <p>Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда.</p> <p>Мемлекеттік қызметшілері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтарға ие болуы тиіс деп санаймыз.</p>
--	--	--	---	---

			<p>персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) мүлікті сенімгерлік басқаруға арналған шарт нотариаттық куәландырылған нан кейін он жұмыс күні ішінде нотариаттық куәландырылған шарттың нотариаттық куәландырылған көшірмесін ұсынуға міндетті.</p>	<p>Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында оны өткеру шарттарын одан әрі заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, мемлекеттік қызметшілерге коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады.</p> <p>3. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабы 7-тармағына және «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 13-бабы 2-тармағына сәйкес келтіру мақсатында, шектеулер белгіленген адамдардың жұмыс орны бойынша кадр қызметіне мүлікті сенімгерлік басқаруға арналған Шарттың нотариалды</p>
--	--	--	--	--

				куәландырылған көшірмесін ұсыну қажеттілігі туралы норма көрсетілген, шартты нотариалды куәландырғаннан кейінгі он жұмыс күн ішінде ұсыну қажеттілігі туралы норма көрсетілген.
--	--	--	--	---

6	<p>13-баптың 7-тармағы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет 7. Облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын қоспағанда, коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) және пайдаланылуы кірістер алуға алып келетін өзге де мүлікті сатып алған жағдайда осы баптың 1-тармағында аталған адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен, сатып алған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде оларды сенімгерлік</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік функцияларды орындаумен сыйыспайтын қызмет 7. Ақша, облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды), қоспағанда, коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) пайдаланылуы кірістер алуға алып келетін мүлікті сатып алған жағдайда осы баптың 1-тармағында аталған адамдар Қазақстан Республикасының</p>	<p>. Редакциялық түзету. «Пайдаланылуы табыс табуға әкелетін мүлік» ұғымы коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) қамтиды. 2. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті. Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды. Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі. Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда. Мемлекеттік қызметшілері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтарға ие болуы тиіс деп санаймыз. Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік</p>
---	-----------------------------------	--	---	---

		<p>басқаруға беруге және жұмыс орны бойынша персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) мүлікті сенімгерлік басқаруға арналған шарт нотариаттық куәландырылғаннан кейін он жұмыс күні ішінде нотариаттық куәландырылған шарттың нотариаттық куәландырылған көшірмесін ұсынуға міндетті.</p>	<p>заңдарында белгіленген тәртіппен, сатып алған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде оны сенімгерлік басқаруға беруге және жұмыс орны бойынша персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) мүлікті сенімгерлік басқаруға арналған шарт нотариаттық куәландырылғаннан кейін он жұмыс күні ішінде нотариаттық куәландырылған шарттың нотариаттық куәландырылған көшірмесін ұсынуға міндетті.</p>	<p>қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында оны өткеру шарттарын одан әрі заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, мемлекеттік қызметшілерге коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады..</p>
<p>«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы</p>				
7	13-баптың 2-тармағы	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 2. Мемлекеттік қызметші мемлекеттік лауазымға кірген күннен бастап</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 2. Мемлекеттік қызметші, мемлекеттік лауазымда көзделген міндеттерді уақытша</p>	<p>1. Нормативтік қаулыда Азаматтық кодекстің 884-бабы 1-тармағына (Жалпы бөлігі) сәйкес мүлікті сенімгерлік басқару субъектісі (құрылтайшысы) ретінде мүлікті сенімгерлік басқаруға беруге уәкілетті меншік иесі, сондай-ақ өзге де заттық құқық субъектісі немесе құзыретті орган бола алатындығы көрсетілген. Тиісінше, меншік құқығында</p>

	<p>күнтiзбелiк отыз күн iшiнде осы адамға заңды түрде тиесiлi ақшаны, сондай-ақ мүлiктiк жалдауға берiлген мүлiктi қоспағанда, өз меншiгiндегi, коммерциялық ұйымдардың жарғылық капиталындағы үлестердi, акцияларды (акцияны) және пайдаланылуы кiрiстер алуға әкелетiн өзге де мүлiктi мемлекеттiк қызметтi өткеру уақытында Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен сенiмгерлiк басқаруға беруге мiндеттi. Мүлiктi сенiмгерлiк басқару шарты нотариатта куәландырылуға жатады. Мүлiктi сенiмгерлiк басқару шартының нотариат</p>	<p>атқарушы адам, лауазымға орналасқан кiрген күннен бастап күнтiзбелiк отыз күн iшiнде осы адамға заңды түрде тиесiлi ақшаны, сондай-ақ мүлiктiк жалдауға берiлген мүлiктi қоспағанда, пайдаланылуы кiрiстер алуға әкелетiн оған меншiк құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесiлi мүлiктi мемлекеттiк қызметтi өткеру уақытында Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен сенiмгерлiк басқаруға беруге мiндеттi. Мүлiктi сенiмгерлiк басқару шарты нотариатта куәландырылуға жатады. Мүлiктi сенiмгерлiк басқаруға арналған шарт нотариаттық куәландырылған нан кейiн он жұмыс күнi iшiнде</p>	<p>мүлкi жоқ, өзге заттық құқықтардың субъектiсi болып табылмайтын жеке кәсiпкер оларды Азаматтық кодекстiң 195-бабына (Жалпы бөлiгi) сәйкес сенiмгерлiк басқаруға бере алады.</p> <p>Осыған байланысты, жеке тұлғаға меншiк құқығында немесе өзге де заттық құқықта тиесiлi мүлiктiң сенiмгерлiк басқаруға берiлуге жататындығын нақтылау ұсынылады.</p> <p>2. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы iс-қимыл туралы» Заңның 1-бабына сәйкес мемлекеттiк функцияларды орындауға уәкiлеттiк берiлген адамдарға мемлекеттiк қызметке тағайындалғанға дейiн мемлекеттiк лауазымда көзделген мiндеттердi уақытша атқаратын адамдар да жатқызылады.</p> <p>3. Редакциялық түзету. «Пайдаланылуы табыс табуға әкелетiн мүлiк» ұғымы коммерциялық ұйымдардың акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерiн) қамтиды.</p> <p>4. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы iс-қимыл туралы» Заңда және «Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызметi туралы» Заңда бiрыңғай тұжырымдарды қолдану ұсынылады (қазiр «Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызметi туралы» Заңда – мүлiктi сенiмгерлiк басқаруға нотариат</p>
--	--	---	--

		<p>куәландырған көшірмесін мемлекеттік қызметші нотариат куәландырған күннен бастап он күн мерзімде жұмыс орнындағы персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) ұсынады.</p>	<p>нотариаттық куәландырылған шарттың нотариаттық куәландырылған көшірмесін персоналды басқару қызметіне (кадр қызметіне) ұсынады.</p>	<p>куәландырған шарттың көшірмесі, ал «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңда – мүлікті сенімгерлік басқаруға нотариат куәландырған шарттың нотариат куәландырған көшірмесі).</p>
8	<p>13-баптың 3-тармағы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің мүшелерін, осы баптың 6-тармағында аталған тұлғаларды қоспағанда, мемлекеттік қызметшілердің өздеріне тиесілі облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын сенімгерлік басқаруға бермеуіне болады.</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 3. Осы баптың 6-тармағында аталған тұлғаларды қоспағанда, мемлекеттік лауазымда көзделген міндеттерді уақытша атқаратын адамдардың, мемлекеттік қызметшілердің өздеріне тиесілі облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын, ұйымдастырылған бағалы қағаздар нарығында</p>	<p>1. «Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» Конституциялық заңға және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабына сәйкес, Үкімет мүшелері үшін оларға тиесілі облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын сенімгерлік басқаруға беру міндеттемесі көзделмеген. Осыған байланысты, аталған тармақты «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабына сәйкес келтіру ұсынылады. 2. Қазіргі уақытта қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілер коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сатып алуға құқылы. Бірақ бұл ретте оларды сенімгерлік басқаруға беруге міндетті.</p>

			<p>коммерциялық ұйымдардың акцияларын (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акцияларды) сенімгерлік басқаруға бермеуіне болады.</p>	<p>Акцияларды сенімгерлік басқаруға беру туралы шарт нотариаттық куәландыруға жатады. Нотариаттық куәліктің құны 22000 теңгені құрайды.</p> <p>Барлық мемлекеттік қызметшілер бірден көптеген акцияларды сатып ала алмайды, сондықтан акциялардың аз мөлшерін сенімгерлік басқаруға беру дивидендтерден түсетін кірістерден көп шығыстарға әкеледі.</p> <p>Сонымен қатар, елде Халықтық IPO-ны дамыту бойынша акция жүзеге асырылуда.</p> <p>Мемлекеттік қызметшілері халықтың өкілдері болып табылады және акцияларды сатып алуға тең құқықтарға ие болуы тиіс деп санаймыз.</p> <p>Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында конституциялық іс жүргізу барысында анықталған, жекелеген тыйым салулар мен шектеулерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада регламенттеуге және практикада қолдануға байланысты проблемалар жеке және жария мүдделер арасындағы теңгерімді сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында оны өткеру шарттарын одан әрі заңнамалық тұрғыдан жетілдіруге назар аудару қажеттігін куәландырады.</p> <p>Осыған байланысты, мемлекеттік қызметшілеріне</p>
--	--	--	--	--

				<p>коммерциялық ұйымдардың акцияларын сенімгерлік басқаруға бермеуге (ұйымдардың дауыс беретін акцияларының жалпы санының бес пайызынан аспайтын көлемде жай акциялар) және одан табыс алуға мүмкіндік беретін түзету ұсынылады.</p>
9	<p>13-баптың 4-тармағы</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 4.</p> <p>Мемлекеттік қызметшінің сенімгерлік басқаруға берілген мүліктен кіріс алуға құқығы бар.</p> <p>Қазақстан Республикасы Үкіметінің мүшелерін қоспағанда, мемлекеттік қызметшілер тұрғын-жайларын мүліктік жалдауға беруге құқылы.</p>	<p>13-бап. Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер 4. Мемлекеттік қызметшінің, мемлекеттік лауазымда көзделген міндеттерді уақытша атқаратын адамның сенімгерлік басқаруға берілген мүліктен кіріс алуға құқығы бар.</p> <p>Мемлекеттік қызметшілер, мемлекеттік лауазымда көзделген міндеттерді уақытша атқаратын адамдар өздеріне меншік құқығымен тиесілі тұрғын үйді мүліктік жалдауға (жалға) беруге және осындай</p>	<p>«Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» Конституциялық заңға және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабына сәйкес, Үкімет мүшелері үшін оларға тиесілі облигацияларды, ашық және аралық инвестициялық пай қорларының пайларын сенімгерлік басқаруға беруге тыйым салу көзделмеген.</p> <p>«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабы 3-тармағына сәйкес осы баптың 1-тармағында аталған адамдар өздеріне меншік құқығымен тиесілі тұрғын үйді мүліктік жалдауға (жалға) беруге және осындай тапсырудан кіріс алуға құқылы.</p> <p>Осыған байланысты, аталған тармақты «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 13-бабына сәйкес келтіру ұсынылады.</p>

			тапсырудан кіріс алуға құқылы.	
--	--	--	--------------------------------	--

**Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының
«Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы 3-тармағының б) және 14) тармақшаларның Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 38-НП нормативтік қаулысы**

және

**Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының
«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-бабы**

3-тармағының б) тармақшасының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы»

2023 жылғы 6 наурыздағы № 4 нормативтік қаулысы

және

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» 2000 жылғы 25 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Конституциялық заңының 34-бабы 5-тармағының жекелеген ережелерінің Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы» 2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-НП нормативтік қаулысы

№ р/с	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым	Негіздеме:
«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Заңы»				
1	16-баптың 3-тармағының б) тармақшасы	16-бап. Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 3. Азаматты мемлекеттік қызметке қабылдауға болмайды: б) мемлекеттік қызметке кірер алдында үш жыл ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін	16-бап. Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 3. Азаматты мемлекеттік қызметке қабылдауға болмайды: б) мемлекеттік қызметке кірер алдында екі жыл ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылығы үшін	Нормативтік қаулыда Заңның 16-бабының 3-тармағының б) тармақшасында мемлекеттік қызметтің беделін түсіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан босатылған азаматтарды анықтау бөлігінде көрсетілген, мемлекеттік қызметте лауазымдарға орналасуға өмір бойына тыйым салу, конституциялық құқықтар мен бостандықтардың мәнін бұрмалайды, олардың жол берілетін шектеуінің конституциялық шектерін бұзады және әділдік, пропорционалдық және

		<p>тәртіптік теріс қылығы үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған. Бұл ретте мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылығы үшін қызметтен шығарылған азамат мемлекеттік қызметке жіберілмейді;</p>	<p>тәртіптік жауаптылыққа тартылған немесе қызметтен босатылған.</p>	<p>мөлшерлестік талаптарына сәйкес келмейді, осыған байланысты Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының 1-тармағына, 33-бабының 2 және 4-тармақтарына және 39-бабының 1-тармағына қайшы келеді,-деп көрсетілген.</p>
2	<p>16-баптың 2-тармағы 14) тармақшасы</p>	<p>16-бап. Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 3. Азаматты мемлекеттік қызметке қабылдауға болмайды: 14) құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан, судья лауазымынан, әскери қызметтен теріс себептер бойынша қызметтен шығарылған адам судья бола алмайды, азамат үш және одан да</p>	<p>16-бап. Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 3. Азаматты мемлекеттік қызметке қабылдауға болмайды: 14) мемлекеттік қызметке кірер алдында екі жыл ішінде теріс себептер бойынша құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан, судья лауазымынан, әскери қызметтен босатылған, азамат үш және одан да көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз жұмыста</p>	<p>Республика Конституциялық Сотының 23 жылғы 26 желтоқсандағы № 38-НП шешімімен «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 16-баптың 3-тармағының 14) тармақшасы өзара қатыстылығын анықтау бөлігінде «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 80-бабы 3-тармағы және 1-тармағының 13) тармақшасы құқық қорғау органының беделін түсіретін құқық бұзушылық жасағаны үшін құқық қорғау қызметінен босатылған адамдарды мемлекеттік қызметке қабылдауға мерзімсіз тыйым салу осы құқықтық шектеудің мөлшерлестігінің жоқтығына байланысты Қазақстан Республикасының</p>

		<p>көп сағат қатарынан дәлелді себепсіз жұмыста (қызметте) болмауы негізінде жұмыстан босатылған жағдайларды қоспағанда, осындай жұмыстан босатылғаннан кейін үш жылдан кейін мемлекеттік қызметке кіруге құқығы бар;</p>	<p>(қызметте) болмауы және кәсіби жарамсыздығына байланысты судьяның атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі негізінде жұмыстан босатылған жағдайларды қоспағанда, осындай жұмыстан босатылғаннан кейін бір жылдан кейін мемлекеттік қызметке кіруге құқығы бар;</p>	<p>Конституциясына сәйкес келмейді деп танылды. Конституциялық Сот өзінің қорытынды шешімдерінде (2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-НП және 2023 жылғы 31 тамыздағы № 27-НП нормативтік қаулылары). азаматтар жекелеген мемлекеттік лауазымдарды атқарған кезде кадрлық және басқа да байланысты мәселелерді шешу тәсілдерін саралау қажеттігін, мемлекеттік қызметшілердің жекелеген санаттарына, атап айтқанда құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне талаптардың жоғарылауын ұсыну мүмкіндігін атап өтті. Бұл құқықтық ұстанымдар Қазақстан Республикасының халықаралық шарттық және өзге де міндеттемелерінің ережелеріне сәйкес келеді. Нәтижесінде, тәртіптік шаралардан туындайтын құқықтық шектеулердің пропорционалдылығының болмауына байланысты мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін жұмыстан босатылған азаматтардың мемлекеттік қызметке кіруіне мерзімсіз тыйым салу, мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқару мүдделеріне қарсы құқық бұзушылықтар үшін әкімшілік және қылмыстық жауаптылық Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының 1-тармағына, 33-бабының 2</p>
--	--	---	--	---

				<p>және 4-тармақтарына және 39-бабының 1-тармағына сәйкес келмейді деп танылды.</p> <p>Сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Конституциялық соты 2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-НҚ үшін түсіндірді, «кәсіби жарамсыздығына байланысты атқаратын лауазымына сәйкес келмеу» теріс уәжі бойынша өкілеттігін тоқтатқан судьяға қатысты «Қазақстан Республикасының сотқа жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы аясында ғана босатылғандар үшін құқықтық салдар көзделеді. Бұл ретте көрсетілген негіз бойынша судья қызметінен босатылған азамат өзге салаларда, оның ішінде мемлекеттік қызметте еңбек бостандығына конституциялық құқығын жүзеге асыра алады. Сот жүйесінде қабылданған кадрлық және басқа да байланысты мәселелерді шешу тәсілдері мемлекеттік қызмет саласында автоматты түрде қолданыла алмайды. Арнайы әдістеме бойынша бағалау жүргізу кезінде анықталған судьяның кәсіби жарамдылығының жеткіліксіздігі тек судьяларға қолданылады.</p>
«Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы				

3	6-баптың 2-тармағының 9) тармақшасы	<p>6-бап. Құқық қорғау қызметіне қабылдау шарттары</p> <p>2. Құқық қорғау қызметіне:</p> <p>9) сотталғандығы бар немесе болған не қылмыстық жауаптылықтан 3), 4), 9 тармақтарының негізінде босатылған, 10) және 12) Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі немесе 36-бабы, сондай-ақ мемлекеттік, әскери қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, сондай-ақ судьяның теріс себептер бойынша</p>	<p>6-бап. Құқық қорғау қызметіне қабылдау шарттары</p> <p>2. Құқық қорғау қызметіне:</p> <p>9) сотталғандығы бар немесе болған не қылмыстық жауаптылықтан 3), 4), 9 тармақтарының негізінде босатылған, 10) және 12) Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі немесе 36-бабы, сондай-ақ мемлекеттік, әскери қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, сондай-ақ, кәсіби жарамсыздығына байланысты судьяның атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі негізінде азаматты жұмыстан шығару жағдайларын</p>	<p>Қазақстан Республикасының Конституциялық соты 2023 жылғы 14 шілдедегі № 22-НП үшін түсіндірді, «кәсіби жарамсыздығына байланысты атқаратын лауазымына сәйкес келмеу» теріс уәжі бойынша өкілеттігін тоқтатқан судьяға қатысты «Қазақстан Республикасының сотқа жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы аясында ғана босатылғандар үшін құқықтық салдар көзделеді. Бұл ретте көрсетілген негіз бойынша судья қызметінен босатылған азамат өзге салаларда, оның ішінде мемлекеттік қызметте еңбек бостандығына конституциялық құқығын жүзеге асыра алады. Бұл ретте көрсетілген негіз бойынша судья қызметінен босатылған азамат өзге салаларда, оның ішінде мемлекеттік қызметте еңбек бостандығына конституциялық құқығын жүзеге асыра алады. Сот жүйесінде қабылданған кадрлық және басқа да байланысты мәселелерді шешу тәсілдері мемлекеттік қызмет саласында автоматты түрде қолданыла алмайды. Арнайы әдістеме бойынша бағалау жүргізу кезінде анықталған судьяның кәсіби жарамдылығының жеткіліксіздігі тек судьяларға қолданылады.</p>
---	-------------------------------------	---	---	---

		өкілеттігін тоқтатқан;	қоспағанда, судьяның теріс себептер бойынша өкілеттігін тоқтатқан, кім осындай жұмыстан босатылғаннан кейін бір жылдан кейін құқық қорғау органына түсуге құқылы;	
--	--	------------------------	---	--

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің» 26-бабы 2-тармағының 2) тармақшасының және Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы Заңының 16-бабы 3-тармағының 8) тармақшасының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы 2023 жылғы 31 тамыздағы № 26-НП нормативтік қаулысы

№ р/с	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым	Негіздеме:
Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі				
1	п.п.2 2- бапты ң 26- тармағ ы	26-бап. Еңбек шартын жасасуға және жұмысқа орналасуға салынатын тыйымдар және қойылатын шектеулер 2. Мыналарға: 2) квазимемлекеттік сектор субъектілеріне сыбайлас жемқорлық	26-бап. Еңбек шартын жасасуға және жұмысқа орналасуға салынатын тыйымдар және қойылатын шектеулер 2. Мыналарға: 2) сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамның басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымдарға	Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты 31.08.23 жылғы № 26-НП нормативтік қаулысымен Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңымен құқықтық қарым-қатынаста сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамның квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасуын шектеуді осы ұйымдарда басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымдарға үміткер адамдарға қолданылады,-деп түсіндірді,

		<p>қылмыс жасаған адамды жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;</p>	<p>квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;</p>	<p>Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамның квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасуын шектеу сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтуға бағытталған және конституциялық маңызы бар мақсаттарды көздейді.</p> <p>Сыбайлас жемқорлық ұлттық қауіпсіздікке төнетін негізгі қатерлердің бірі ретінде қарастырылуда (Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы» Заңының 6-бабы) және осыған байланысты үкімде көрсетілмеген бұл шектеу қосымша жаза ретінде, заңға сәйкес сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаудың жалпы құқықтық салдары ретінде қолданылады.</p> <p>Еңбек кодексінің осы нормасын осылай түсіну кезінде ол Конституцияның 77-бабы 3-тармағының 5) тармақшасына қайшы келмейді және адамның басқа салаларда еңбек қызметімен айналысу құқығының күшін жоймайды.</p> <p>Бұл ретте, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заң тұрғысынан квазимемлекеттік сектор субъектілерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы және өзге де шектеулер тек мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген тұлғаларға қатысты айқындалады.</p> <p>Квазимемлекеттік секторда басқару функцияларын жүзеге</p>
--	--	---	--	---

				<p>асыруға байланысты емес өзге де тұлғалар Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заң сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер қойылатын субъектілерге жатқызылмайды.</p> <p>Демек, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамның квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасуын шектеу (Еңбек кодексінің 26-бабы 2-тармағының 2) тармақшасы), сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңмен құқықтық қатынаста ол осы ұйымдарда басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымдарға үміткер адамдарға қолданылады.</p>
--	--	--	--	--

№ 4 Қосымша:

№	Норма	Қолданыстағы басылым	Ұсынылған басылым
«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы»			
1	6-баптың 1-тармағы	<p>Құқық қорғау қызметіне кіру шарттары 6-бап</p> <p>1. Он сегіз жасқа толған және өзінің жеке, моральдық, іскерлік, кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы мен дене дамуы, білім деңгейі бойынша өзіне жүктелген қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті Қазақстан Республикасының азаматтары. оларға ерікті түрде құқық қорғау органдарына қызметке қабылданады.</p>	<p>Құқық қорғау қызметіне кіру шарттары 6-бап</p> <p>1. Он сегіз жасқа толған, мінсіз беделі бар, өзінің жеке, моральдық, іскерлік, кәсіптік қасиеттеріне, денсаулығының жай-күйі мен физикалық дамуына қарай өздеріне жүктелген қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті Қазақстан Республикасының азаматтары. , және білім деңгейі құқық қорғау органдарына ерікті түрде қабылданады.</p>
«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			

2	16-баптың 1-тармағы	<p align="center">Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 16-бап</p> <p>1. Біліктілік талаптарына сәйкес келетін, өзінің жеке және кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өздеріне жүктелген қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті және зейнеткерлік жасқа толмаған Қазақстан Республикасының азаматтары. Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген мемлекеттік қызметке қабылданады.</p>	<p align="center">Мемлекеттік қызметке кіру шарттары 16-бап</p> <p>1. Біліктілік талаптарына сәйкес келетін, мінсіз беделі бар, өзінің жеке және кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өздеріне жүктелген қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті және зейнеткерлікке шықпаған Қазақстан Республикасының азаматтары. мемлекеттік қызметке Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген жастан асқандар қабылданады.</p>
---	---------------------	--	---

№ 5 Қосымша:

«Мінсіз бедел» – бұл жоғары білім мен кәсіби құзыреттілік, сондай-ақ жоғары адамгершілік қасиеттер мен адалдықты қамтитын өлшемдер жиынтығы».

«Мінсіз беделдің» құрамдас бөліктері	«Мінсіз бедел» - бұл критерийлер жиынтығы, соның ішінде:	Мемлекеттік қызмет жүйесіне мінсіз бедел институты енгізіледі, бұл тағайындауға қосымша шектеулер әкеледі.	Аудандық соттың судьясы болып жоғары заң білімі, жоғары адамгершілік қасиеттері, мінсіз беделі және заңгерлік мамандығы бойынша кемінде бес жыл жұмыс өтілі бар азамат тағайындала алады;	Комиссия мүшелігіне ұсынылатын тұлғалардың заң ғылымы саласындағы кәсіби білімі, заңгер мамандығы бойынша кемінде он жыл жұмыс өтілі болуы және мінсіз беделі болуы тиіс.	Судьялардың бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеудің негізгі критерийлері – жоғары білім деңгейі, жоғары адамгершілік қасиеттері және мінсіз беделі.	Мынадай тұлға Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының басқарушысы болып тағайындала алмайды: 1) мінсіз іскерлік беделі жоқ. Мінсіз іскерлік бедел -
--------------------------------------	--	--	---	---	--	---

		<p>-//-//-//- (5.1-тармақ «Қазақстан Республикасы ның мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдама сын» бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы).</p>	<p>-//-//-//- («Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Конституция лық заңының 29-бабының 1-тармағы 2- тармағы)</p>	<p>-//-//-//- («Қазақста н Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсанда ғы № 436-V ҚРЗ Заңының 11- бабының 4- тармағы)</p>	<p>-//-//-//- («Қазақст ан Республика сының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республика сының 2015 жылғы 4 желтоқсанд ағы № 436- V ҚРЗ Заңының 18- бабының 2- тармағы)</p>	<p>бұл растайты н фактілер дің болуы ...</p> <p>-//-//- // (Қазақ стан Республи касы Әлеумет тік кодексіні ң 33- бабы 3- тармағын ың 1- тармағы)</p> <p>2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224- VII ҚРЗ).</p>
<p>Жоғары деңгейде гі білім мен кәсіби құзыретті лік,</p>	<p>Комиссия мүшелігіне ұсынылатын тұлғалардың заң ғылымы саласындағы кәсіби білімі, заңгер мамандығы бойынша кемінде он жыл жұмыс өтілі болуы және мінсіз</p>	<p>Судьялардың бос лауазымдары на кандидаттард ы іріктеудің негізгі критерийлері – жоғары білім деңгейі, жоғары адамгершілік қасиеттері</p>	<p>«Кәсіптік білім беру» – білім алушыларға белгілі бір салада кәсіптік қызметті жүзеге асыруға және (немесе) белгілі бір кәсіп немесе</p>	<p>«Құзыретті лік» – нақты мемлекетті к лауазымда кәсіби қызметті тиімді орындау үшін қажетті білім, білік және</p>	<p>Мінсіз іскерлік бедел - бұл кәсібилік ті растайты н фактілер дің болуы, ...</p>	

	<p>беделі болуы тиіс.</p> <p>-//-//-//- («Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсандағы № 436-V ҚРЗ Заңының 11-бабының 4-тармағы)</p>	<p>және мінсіз беделі.</p> <p>-//-//-//- («Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсандағы № 436-V ҚРЗ Заңының 18-бабының 2-тармағы)</p>	<p>мамандық бойынша жұмысты орындауға мүмкіндік беретін білім, білік, дағды мен дағдыны меңгеруге бағытталған білім беру түрі.</p> <p>-//-//-//- («Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 29-1-тармағы)</p>	<p>дағдылар жиынтығы</p> <p>-//-//-//- («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 7-бөлігі)</p>	<p>-//-//-//- (Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 33-бабы 3-тармағының 1-тармағы). 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ).</p>
<p>Сондай-ақ жоғары адамгершілік қасиеттер мен адалдық»</p>	<p>Судьялардың бос лауазымдарына кандидаттары іріктеудің негізгі критерийлері – жоғары білім деңгейі, жоғары адамгершілік</p>	<p>«Адалдық» – қоғам игілігі үшін мемлекетке кәсіби және жауапты қызмет.</p>	<p>«Кәсіби адалдық» - адамның өзінің заңды және кәсіби міндеттері мен өкілеттіктеріне адал, әділ, жоғары моральдық деңгейде,</p>	<p>Әрбір Қатысушы мемлекет тиімділік пен ашықтық қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметшілерді және,</p>	<p>Мінсіз іскерлік бедел – бұл кәсібилікті, адалдықты, жойылмаған немесе өтелмеге</p>

		<p>қасиеттері және мінсіз беделі.</p> <p>-/-/-/-/-/ («Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сот Кеңесі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсандағы № 436-V ҚРЗ Заңының</p>	<p>-/-/-/-/-/ («Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормалары мен мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру</p>	<p>қызметтік жағдайы мен өкілеттіктері н теріс пайдаланбау, Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңнамасын сақтай отырып орындау қабілеті.</p> <p>-/-/-/-/-/ («Кәсіби адалдыққа тестілеу туралы» 2023 жылғы 21 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Заңының жобасының 1-бабының 1-тармағы)</p>	<p>қажет болған жағдайда, басқа да сайланбаған мемлекеттік лауазымды тұлғаларды жалдау, іріктеу, қызмет көрсету, жоғарылату және зейнеткерлікке шығару жүйелерін құруға, қолдауға және нығайтуға міндетті жұмыстың үздігі және әділеттілік сияқты объективті критерийлер.</p> <p>-/-/-/-/-/ (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы Біріккен Ұлттар Ұйымының 2003 жылғы 31 қазандағы Конвенциясы, Қазақстан</p>	<p>н соттылығының жоқтығын растайтын фактілердің болуы...</p> <p>-/-/-/-/-/ (Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 33-бабы 3-тармағының 1-тармағы). 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ).</p>
--	--	---	---	--	---	--

	18-бабының 2-тармағы)	жөніндегі шараларды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығының 5 және 1-тармақтары)	Республикасының 2008 жылғы 4 мамырдағы Заңымен ратификацияланған)
--	-----------------------	---	---

(**Анықтама:** Анықтаманың әрбір құрылымдық элементі мемлекет пен мемлекеттік қызметшілер арасындағы қатынастарды реттейтін негізгі құжаттар болып табылатын қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерден алынған.)

№ 6 Қосымша:

№	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым
«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
1	1-бап. 9-1) т.	Жоқ	1-бап. Осы Заңда пайдаланылатын негізгі ұғымдар Осы Заңда мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады: <u>9-1). мінсіз бедел – жоғары білім мен кәсіби құзыреттілік, сондай-ақ жоғары адамгершілік қасиеттер мен адалдықты қамтитын өлшемдер жиынтығы.</u>
2	18 бап.	Мемлекеттік қызметке кіру кезінде қабылданған шектеулер Азаматтар мемлекеттік қызметке қабылдау кезінде өздерінің қызметтік өкілеттіктерін және оларға негізделген өкілеттіктерді жеке, топтық және өзге де емес жағдайларда пайдалануға әкеп соғуы мүмкін әрекеттерді болдырмау мақсатында осы Заңда және Қазақстан	Мемлекеттік қызметке қабылданған кезде азаматтардың мінсіз беделі тексеріледі, олардың лауазымдық өкілеттіктері мен өкілеттіктеріне негізделген өкілеттіктерін пайдалануға әкеп соғуы мүмкін әрекеттерге жол

		Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектеулерді қолданады. - ресми мүдделер. Мемлекеттік қызметке кіру кезінде қабылданған шектеулер	бермеу мақсатында осы Заңда және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектеулерді қабылдайды. оларды жеке, топтық және басқа да ресми емес жағдайларда.
«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
3	1-бап. 9-1) т.	Жоқ	1-бап. Осы Заңда пайдаланылатын негізгі ұғымдар Осы Заңда мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады: <u>9-1). мінсіз бедел – жоғары білім мен кәсіби құзыреттілік, сондай-ақ жоғары адамгершілік қасиеттер мен адалдықты қамтитын өлшемдер жиынтығы.</u>
4	6 бап.5 т.	5. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылданған азаматтар қызметке жарамдылығын анықтау үшін құқық қорғау органының тиісті бөлімшесінде медициналық-психофизиологиялық және полиграфологиялық тексеруден өтуі тиіс.	5. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылданған азаматтар олардың мінсіз беделінің болуы, қызметке жарамдылығын анықтау мақсатында құқық қорғау органының тиісті бөлімшесінде медициналық-психофизиологиялық және полиграфологиялық тексеруден өтуге міндетті. әскери-дәрігерлік комиссиялар.
Прокуратура органдарына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке және экономикалық тергеу қызметіне кіретін адамдарды бастапқы кәсіптік даярлыққа іріктеу қағидаларын және оны аяқтау шарттарын, сондай-ақ оларды бастапқы кәсіптік даярлаудан шегерудің негіздерін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2020 жылғы 26 маусымдағы No 80, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2020 жылғы 29 маусымдағы No 199 және Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2020 жылғы 14			

шілдедегі No 675 бірлескен бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2020 жылғы 17 шілдеде No 20984 болып тіркелді

5	13 т.	<p>13. Кадр қызметтері құжаттарды қабылдау мерзімі аяқталған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде кандидаттың құқық қорғау қызметіне қабылдау үшін белгіленген талаптарға сәйкестігін анықтау үшін кандидаттардың құжаттарын қарайды және әрбір кандидатқа жеке іс жасайды. Бұл ретте кандидаттарды тексеруге арналған тізімдер құқық қорғау органдарының ішкі қауіпсіздік бөлімшелеріне (бұдан әрі – ішкі қауіпсіздік бөлімшелері) жіберіледі, олар тексеру нәтижелері бойынша қорытындыларды үш жұмыс күнінен кешіктірмей кадр қызметіне жібереді. әңгімелесудің жоспарланған күнінен күн бұрын.</p>	<p>13. Кадр қызметтері құжаттарды қабылдау мерзімі аяқталған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде осы Қағидаларға 7-қосымшаға сәйкес кандидаттың мінсіз беделін тексереді және бағалайды, сондай-ақ кандидаттардың құжаттарын осы Қағидаларға сәйкестігіне қарайды. кандидаттың құқық қорғау қызметіне қабылдау үшін белгіленген талаптары және әрбір кандидаттың жеке ісінің нысаны. Бұл ретте кандидаттарды тексеруге арналған тізімдер құқық қорғау органдарының ішкі қауіпсіздік бөлімшелеріне (бұдан әрі – ішкі қауіпсіздік бөлімшелері) жіберіледі, олар тексеру нәтижелері бойынша қорытындыларды үш жұмыс күнінен кешіктірмей кадр қызметіне жібереді. әңгімелесудің жоспарланған күнінен күн бұрын. «Адалдыққа» және «әдептілікке» тестілеуді кандидатты хабардар еткеннен және оның жазбаша келісімінен кейін кадр қызметі мен ішкі қауіпсіздік қызметі жүргізеді.</p>
---	-------	---	--

6	22 т.	<p>22. Өңгімелесу нәтижелері бойынша комиссия мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:</p> <p>1) "бастапқы кәсіптік даярлауға іріктеудің одан әрі кезеңдерін өтуді ұсыну";</p> <p>2) "Бастапқы кәсіптік оқытуға іріктеудің одан әрі сатыларынан өтуден бас тарту".</p> <p>Комиссия шешім қабылдау кезінде мемлекеттік тілді және Қазақстан Республикасының заңнамасын білуге тестілеу нәтижелерін, жеке қасиеттерін бағалауды, ішкі қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі аумақтық бөлімшелердің қорытындыларын ескереді.</p>	<p>22. Өңгімелесу нәтижелері бойынша комиссия мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:</p> <p>1) "бастапқы кәсіптік даярлауға іріктеудің одан әрі кезеңдерін өтуді ұсыну";</p> <p>2) "Бастапқы кәсіптік оқытуға іріктеудің одан әрі сатыларынан өтуден бас тарту".</p> <p>Комиссия шешім қабылдау кезінде мемлекеттік тілді және Қазақстан Республикасының заңнамасын білуге тестілеу нәтижелерін, жеке қасиеттері мен іскерлік беделін бағалауды және ішкі қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі аумақтық бөлімшелердің қорытындыларын ескереді.</p>
7	23 т.	<p>23. Өңгімелесу нәтижелері бойынша бастапқы кәсіптік оқуға іріктеудің одан арғы кезеңдеріне ұсынылатын кандидат қызметке жарамдылығын анықтау үшін ӘДК және полиграфологиялық тексеруден өтеді.</p> <p>Үміткерге ӘДК тапсыруға жолдаманы кандидат 3x4 (2 дана) көлеміндегі түрлі-түсті фотосуретті ұсынған сәттен бастап кадр қызметі дереу береді.</p>	<p>23. Өңгімелесу нәтижелері бойынша бастапқы кәсіптік оқуға іріктеудің одан арғы кезеңдеріне ұсынылатын кандидат қызметке жарамдылығын анықтау үшін ӘДК және полиграфологиялық тексеруден өтеді.</p> <p>Мінсіз бедел туралы ақпарат, сондай-ақ есептеу нәтижелері полиграфологиялық зерттеулер мен психофизиологиялық зерттеулер жүргізетін мамандарға жіберіледі.</p> <p>Үміткерге ӘДК тапсыруға жолдаманы кандидат 3x4 (2 дана) көлеміндегі түрлі-</p>

			түсті фотосуретті ұсынған сәттен бастап кадр қызметі дереу береді.
--	--	--	--

№ 7 Қосымша:

№	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым
«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
1	8 бап 1т.	<p>Құқық қорғау қызметіне қабылдау 8-бап</p> <p>1. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылдау лауазымға тағайындау, оның ішінде құқық қорғау білім беру ұйымының күндізгі оқу нысанында оқуға түсетін адамдар үшін шарт жасасу арқылы жүзеге асырылады. Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында бастапқы кәсіптік даярлықтан өткен адамдарды жұмысқа қабылдау құқық қорғау органдарының кадрларына қабылдау арқылы жүзеге асырылады. Қызметке тағайындау құқық қорғау органына оқуға түскен күннен бастап бір ай ішінде жүзеге асырылады.</p>	<p>Құқық қорғау қызметіне қабылдау 8-бап</p> <p>1. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылдау лауазымға тағайындау жолымен, оның ішінде құқық қорғау органдарының білім беру ұйымында бастапқы кәсіптік даярлық пен күндізгі оқу нысанында оқуға түскен адамдар үшін келісімшарт жасасу арқылы жүзеге асырылады.</p>

№ 8 Қосымша:

№	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым
«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
1	53 бап.	<p>Азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу 53-бап</p> <p>5. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің лауазымдық жалақылары мен өзге де төлемдері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен индекстелуге жатады.</p>	<p>Азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу 53-бап</p> <p>5. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің лауазымдық жалақылары мен өзге де төлемдері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен инфляция деңгейінде жыл сайынғы индексациялауға жатады.</p>

№ 9 Қосымша:

№	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым
«Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
1	37-1 бап. 1 т.	37-1-бап. Жеке оқыту әрекеті 1. Табыс алумен қатар жүретін жеке педагогикалық қызмет кәсіпкерлік қызмет болып табылады. Жеке педагогикалық қызметпен айналысатын тұлғаны мемлекеттік тіркеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.	37-1-бап. Жеке оқыту әрекеті 1. Табыс алумен қатар жүретін жеке педагогикалық қызмет кәсіпкерлік қызмет болып табылады. Жеке педагогикалық қызметпен айналысатын тұлғаны мемлекеттік тіркеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. <u>Мемлекеттік қызметшінің табыс алуымен қоса жүргізілетін жеке педагогикалық қызметі кәсіпкерлік қызмет болып табылмайды және мемлекеттік тіркеуге жатпайды.</u>
«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
2	15 бап. 1 т	15-бап. Қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулер 1. Қызметкердің: 17) оқытушылық , ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті жүзеге асыруына құқығы бар.	15-бап. Қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулер 1. Қызметкердің: 17) оқытушылық , ғылыми және өзге де шығармашылық қызметті жүзеге асыруына құқығы бар.

№ 10 Қосымша:

№	Норма	Ағымдағы басылым	Ұсынылған басылым
«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы			
1	81 бап. 5 т.	81-бап. Жұмыстан босатудың тәртібі мен шарттары 5. Қызметтен өз еркімен кеткен қызметкерлер өз шешімі туралы өздерінің тікелей басшысын жұмыстан босатудың жоспарланған күнінен кешіктірмей бір ай бұрын	81-бап. Жұмыстан босатудың тәртібі мен шарттары 5. Қызметтен өз еркімен кеткен қызметкерлер өз шешімі туралы өздерінің тікелей басшысын жұмыстан босатудың жоспарланған

		хабардар етеді және бұл туралы жазбаша есеп береді.	күнінен кешіктірмей бір ай бұрын хабардар етеді және бұл туралы жазбаша есеп береді. <u>Осы Заңның 80-бабының 1-тармағының 1), 2, 4) және 18) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, ішкі аудитке, сотқа дейінгі және/немесе сот тергеп-тексеруге жататын қызметкерлер өз өтініші бойынша жұмыстан босатылуға жатпайды.</u>
--	--	---	--