

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Институт управления

на правах рукописи

Искалиева Адема Шарипжановна

**ЭТИЧЕСКИЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ
ДОБРОПОРЯДОЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Образовательная программа «7М04105 – Государственная политика»
по направлению подготовки «7М041 – Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени
магистра бизнеса и управления по образовательной программе
«7М04105 – Государственная политика»

Научный руководитель: _____ Садыкова К.К., доктор PhD

Проект допущен к защите: « ____ » _____ 2024 г.

Директор Института управления: _____ Гаипов З.С., д.полит.н.

Астана, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	
Глава 1. Анализ законодательной базы по установлению этических стандартов государственных служащих в Республике Казахстан	10
ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ	
Глава 2. Обзор литературы.....	14
МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	
Глава 3 Методы исследования.....	17
Глава 4 Изучение международного опыта по развитию этического фактора и культуры добропорядочности государственных служащих.....	19
АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ	
Глава 5 Текущее состояние развития этического фактора как предпосылки развития культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан.....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	47
ПРИЛОЖЕНИЕ	53

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ:

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года

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

Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК. О противодействии коррупции

Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года»

Этический кодекс государственных служащих РК. Утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153.

Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 № 636 «Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившим силу некоторых указов Президента Республики Казахстан»

Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение "человекоцентричной" модели - "Люди прежде всего"//

Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 № 152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы»

Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 156. Об утверждении Положения о советах по этике Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы в областях, городах республиканского значения, столице

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

- РК – Республика Казахстан
- ООН – Организация Объединенных Наций. Международная организация, созданная для поддержания и укрепления международного мира и безопасности, а также развития сотрудничества между государствами (1941 г.)
- ОЭСР – (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) — международная экономическая организация развитых стран, признающих принципы представительной демократии и свободной рыночной экономики (1961 г.)
- АДГС – Агентства по делам государственной службы
- УСЭГО – Управление служебной этики государственных органов США
- США – Соединенные Штаты Америки
- ВАВД – Бюро государственной службы высшего звена

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Добропорядочность каждого человека является базовым компонентом его морально-нравственных устоев в социальной среде. Вопросами формирования добропорядочного человека, добропорядочного общества и государства были заняты умы выдающихся ученых современности, в основу теоретических исследований которых легли догматы Платона, Аристотеля, Абу Наср Аль-Фараби [1].

Добропорядочность в государственной службе рассматривается как «единственный способ построения эффективной государственной службы, где основными аспектами являются этика или высокая культура общения, нулевая терпимость к коррупции и соблюдение общечеловеческих норм морали» [2]. Это требует особого внимания вопросам морали, нравственности и этики государственного служащего как основного представителя государства, наделенного определенным статусом и соответственно ответственностью перед гражданами и обществом.

Мировые тенденции развития института государственной службы показывают наличие единой проблемы – поддержание высокого уровня этического поведения государственных служащих.

Государство, по своей природе, имеет предназначение служить обществу, защиту его интересов. Конституция Республики Казахстан устанавливает, что основными принципами деятельности Республики являются: общественное согласие и политическая стабильность, экономическое развитие на благо всего народа, казахстанский патриотизм, решение основных вопросов государственной жизни демократическими методами»[3].

В то же время институт государственной власти переживает серьезный кризис во всем мире, что проявляется в росте демонстраций, протестов, правового и политического нигилизма, правового и политического нигилизма. Это напрямую связано с уменьшением доверия к государственным чиновникам, что еще раз подтверждает выводы М. Вебера о том, что «доверие непосредственно участвует в механизме легитимации власти, формируя социальную базу поддержки институтов власти. Причиной нелегитимности власти является недоверие к ней, возникающее в случае между ожиданиями граждан и практической политикой властных структур»[4].

Проводимые Институтом экономических исследований в Казахстане независимые аналитические исследования показывают низкий уровень доверия населения институту государственной службы и государственным органам, что непосредственно сказывается на политической активности граждан [5]. Данные исследования показывают, что именно уровень доверия государственному аппарату является одним из важных факторов, влияющим на благополучие населения.

Good governance должно быть реализовано для достижения максимального уровня общественного доверия к правительству Good governance and public trust: Assessing the mediating effect of E-government in Pakistan. Lex Localis [6]. Доверие к правительству как уверенность граждан в

том, что власти поступают правильно. Общество ожидает, что правительственные структуры будут честными по отношению к их потребностям. Поэтому правительства сосредотачивают усилия на повышении общественного доверия путем эффективно реализовывать политику и стратегии [7]. Доверие является важным показателем результата государственного управления. Институциональное доверие представляет собой многомерную концепцию и позволяет оценить, как люди воспринимают качество государственных институтов и свою связь с ними в демократических странах. В опрошенных странах ОЭСР в среднем 41,4% респондентов имеют высокое или умеренно высокое доверие к своему национальному правительству (OECD (2020). Engaging Citizens in Jordan's Local Government Needs Assessment Process. OECD Publishing) [7].

Институты власти - это прежде всего государственные служащие, которые являются лицом государственной службы в глазах общества. Их профессиональный уровень, внешний вид, этикет, морально-этические нормы и другие аспекты поведения, включая качество жизни, находятся под постоянным и пристальным вниманием общественности. Это внимание во многом актуализируется социальными сетями, которые оказывают непосредственное влияние на мнение общества. В результате этические вопросы становятся как никогда актуальными.

Доказано, что соблюдение моральных принципов и общепринятых норм поведения является основой доверия общества к государственным служащим. Этическая составляющая является одним из центральных факторов современной модели государственной службы и важной составляющей профессионализма. Это подтверждает второй парадокс Дэвида Томсона о том, что: «Особое значение внешнего поведения человека в публичной сфере заключается в том, что негативное впечатление, даже если оно ошибочно, подрывает доверие к государственной службе. Цена веры в демократию - соответствие поведения государственных деятелей и служащих высоким этическим стандартам» [8].

Поэтапный анализ реформирования системы государственной службы Казахстана показывает, что страна движется по пути развития демократических институтов, профессионального государственного аппарата, направленного на внедрение принципа меритократии и формирование сервисно-ориентированной и «человекоцентрированной» модели государственного управления, главными ценностями которой являются граждане и их благополучие. На современном этапе многое сделано для создания современной профессиональной системы государственной службы Республики Казахстан, но задачи, поставленные Президентом в свете новых подходов, требуют дальнейшего развития, особенно в области кадровой политики государственных служащих.

Кадровая политика Казахстана должна быть направлена, прежде всего, на отбор кандидатов с сильными морально-нравственными ценностями, нацеленных на служение народу, уважение и продвижение его интересов. Однако развивать эти способности необходимо с учетом особенностей

государственной службы, чему способствуют прежде всего этические нормы и механизмы их реализации.

Формирование нового типа казахстанской государственной службы в решающей степени зависит от мотивационного ресурса, который определяется нравственным самосознанием государственных служащих, их моральными убеждениями и нормами поведения. Таким образом, возникает вопрос, какие средства и формы можно использовать для достижения необходимой эффективности в процессе формирования должной нравственности, как управлять процессом внедрения и применения этических кодексов на государственной службе.

Тем самым, этический фактор формирования культуры добропорядочности государственных служащих является одним из важных аспектов формирования и развития институтов государственной службы и исследование дальнейших перспектив его влияния носит принципиально важное значение на развитие современной кадровой политики в Республике Казахстан.

Целью представленного магистерского исследования является комплексный анализ влияния этического фактора на формирование культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан и разработка предложений по преодолению рисков в сфере формирования культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан

Основные задачи проекта:

1. изучение предпосылок формирования и развития идеологии добропорядочности в системе государственной службы Казахстана;
2. исследование международного опыта и рекомендации международных институтов по продвижению идеологии добропорядочности;
3. на основе анализа результатов и исследования мер продвижения идеологии добропорядочности выявление слабых сторон и потенциальных рисков развития этического фактора на формирование культуры добропорядочности государственных служащих;
4. исследование действующие инструменты внедрения и контроля за соблюдением норм этического поведения государственных служащих в отечественной и зарубежной практике;
5. выработка рекомендаций и предложений по развитию этического фактора на формирование культуры добропорядочности государственных служащих.

Объектом исследования являются отношения, связанные с деятельностью государственных служащих, проявляющих этический фактор формирования культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан.

Предметом исследования являются процессы, влияющие на формирование культуры добропорядочности с точки зрения развития этического фактора.

Методы исследования. В ходе написания магистерского проекта использованы такие общенаучные методы как теоретический и сравнительный анализ, также прикладные методы исследования как SWOT-анализ и экспертное интервью.

Экспертный опрос может быть организован в виде интервью.

Метод сравнительного анализа позволил сопоставить наработки отечественной практики и практики зарубежных стран по вопросам внедрения этических требований в отношении государственных служащих, а также требований, предъявляемых к политическим и административным служащим с этическими требованиями иных видов трудовой деятельности. Метод правового анализа позволил исследовать взаимосвязь между историей развития государственной службы и этическими требованиями к государственным служащим Казахстана. Метод системно-функциональный помог проследить проблемы и перспективы в механизме внедрения и контроля за исполнением требований Этического Кодекса в государственных органах страны и др.

В работе были использованы: метод SWOT-анализа и качественный метод. Важным было применение сравнительного анализа, именно состояние действующих механизмов контроля за соблюдением этики и добропорядочности в Казахстане и в других странах. Качественным методом является экспертное интервью, что позволило получить всестороннее мнение по интересующим нас вопросам. Проведено глубинное интервью с 6 государственными служащими (5 работники АДГС и 1 уполномоченный по этике аппарата акима Костанайской области)

Гипотеза – совершенствование этических стандартов государственных служащих с учетом принципов сервисности, человекоцентричности и «нулевой терпимости к коррупции» будет способствовать формированию культуры добропорядочности.

Научная новизна магистерского исследования. Проведено комплексное исследование по вопросам развития, современного состояния и перспектив совершенствования механизма развития этических требований к государственным служащим как добропорядочных управленцев, перед которыми поставлена цель – формирование демократического, светского, правового и социального государства, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы.

В работе имеется авторский подход к анализу законов и подзаконных нормативных актов, содержатся материалы социологических исследований. Проведен правовой анализ развития модели этики современного государственного служащего и механизма его внедрения и контроля.

Теоретико-методологическая основа исследования. Исследования отечественных и зарубежных авторов, нормативно-правовые акты Республики Казахстан и других стран, государственные программные документы, аналитические материалы государственных органов и общественных организации, а также иная научно-исследовательская база по теме исследования.

Теоретическая значимость. Основываясь на изучении концептуальных и методологических баз, автор провел самостоятельное исследование и выявил состояние проблем на современном этапе.

Практическая значимость. В целом, полученные результаты магистерского проекта могут быть использованы в работе уполномоченного органа по делам государственной службы в качестве практических рекомендаций для выработки новых нормативов.

Основные научные положения, выносимые на защиту.

-связанные с разработкой, внедрением, и контролем за внедрением новых этических стандартов добропорядочного государственного служащего Республики Казахстан;

Апробация и внедрение результатов исследования. В рамках проведения исследовательской работы опубликованы статьи в журнале «Государственной управление и государственная служба» на тему «Добропорядочность в государственной службе» (13 октября 2023г.) и в научном журнале «Студенческий вестник» на тему «Этика в государственной службе» (№12, март 2024 г.).

Структура и объем магистерского проекта (исследования). По содержанию магистерский проект состоит из введения, трех основных разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глава 1 Анализ законодательной базы по установлению этических стандартов государственных служащих в Республике Казахстан

Конституционно-правовые основы системы государственного управления Республики Казахстан заложены в Основном законе страны, который провозгласил, что основными принципами деятельности республики являются: общественное согласие и политическая стабильность, экономическое развитие на благо всего народа, казахстанский патриотизм, решение важнейших вопросов государственной жизни демократическими методами, включая голосование на республиканском референдуме или в Парламенте [3].

Конституция РК 1993 года закрепила равное право граждан на «доступ к государственной службе». Требования, предъявляемые к кандидату на должность государственного служащего, определяются только характером должностных обязанностей» [9]. Историческое значение этого положения заключалось в закреплении этого права в законе.

Конституция РК 1995 года провозгласила равное право граждан республики на доступ к государственной службе, а также установила, что «требования к кандидату на должность государственного служащего определяются только характером его должностных обязанностей и устанавливаются законом» (п. 4 ст. 33).

Институт государственной службы Республики Казахстан прошел ряд этапов своего формирования и совершенствования. Первый акт о госслужбе независимого Казахстана был принят уже в 1995 года Указом Президента РК от 23 июня 1995 года и его главной задачей было официальное закрепление самого факта создания системы государственно-политического устройства Казахстана, урегулировать основные принципы иерархии государственных должностей, определить правовой статус и установить социальные гарантии [10].

Закон РК «О государственной службе» от 23 июля 1999 года знаменателен уже тем, что в нем были заложены основы внедрения принципа меритократии — системы, основанная на личных заслугах государственного служащего, направленная на эффективное использование человеческих ресурсов на государственной службе. В данном акте было впервые внедрено требование государственных служащих по соблюдению этики (Глава 4-1), закрепляющей, что государственные служащие обязаны: защищать и укреплять доверие общества к государственной службе, государству и его институтам; соблюдать общепринятые моральные и этические нормы; быть вежливыми и корректными в общении с гражданами; воздерживаться от действий, наносящих ущерб интересам государства, препятствующих эффективному функционированию государственных органов и т.д.[11].

Впервые было введено понятие «конфликт интересов», что также способствовало приведению Закона к уровню этических мировых стандартов и усилилась роль Агентства по делам государственной службы по отбору

государственных служащих и соответственно улучшению системы государственного управления.

В 2005 году Указом Президента был утвержден Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих), который закрепил целый ряд обязанностей государственных служащих в числе которых необходимость руководствоваться принципом законности, быть приверженными политике Президента Республики Казахстан, обеспечение соблюдения и защиты прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, требования быть честными, справедливыми, скромными, соблюдать общепринятые морально-этические нормы, в обращении с гражданами и коллегами проявлять вежливость и корректность и обязанности уважения и корректного отношения с коллегами и подчиненными и др.[12].

Закон о государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года регулирует общественные отношения, связанные с прохождением государственной службы, правовым статусом государственных служащих и иных лиц в государственных органах. Данный Закон закрепил систему принципов государственной службы Казахстана, в числе которых принцип этики государственного служащего занимает важное место и подчеркивает, что государственная служба является выражением особого доверия общества и государства и предъявляет высокие требования к служебной этике государственных служащих.

Принятие Стратегии «Казахстан - 2030 и в рамках Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2020 года Указом Президента Республики Казахстан утверждена «Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан», которая также внесла значительный вклад в развитие профессионализации системы государственной службы, основанной на принципах меритократии, эффективности, результативности, прозрачности и подотчетности обществу, является важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности системы государственной службы и качественного оказания государственных услуг населению [13]. Это связано с процессами, происходившими в обществе и государстве на тот период развития, а именно с процессами трансформации роли государства в годы независимости, становления политической системы, экономики, общественных отношений, оптимизации системы государственного управления

В итоге был принят Закон «О государственной службе» от 23 ноября 2015 года. Законом в первую очередь регулированы вопросы правового статуса политических и административных государственных служащих путем нормативной регламентации классификации на три группы: политические государственные служащие; управленческий корпус «А»; исполнительский корпус «Б». Впервые было предусмотрено создание служб управления персоналом (кадровые службы). Совершенствованы подходы по обучению государственных служащих, был создан Координационный совет по

совершенствованию организационной подготовки, и повышению квалификации государственных служащих.

Особо следует обратить внимание на то, что Законом установлены требования к государственным служащим по соблюдению служебной этики. В целях реализации 12 шага Плана нации – 100 конкретных шагов (внедрение новых этических правил) [14] в новом Законе «О государственной службе Республики Казахстан» вопросу служебной этики посвящается отдельная глава (глава 7) [11].

Укрепление института Уполномоченного по этике направлено на повышение доверия населения к государственным органам, формирование культуры взаимоотношений на государственной службе, а также предупреждение нарушений норм антикоррупционного законодательства и служебной этики. На начало 2023 года институт уполномоченного по этике действует в каждом государственном органе, аппаратах акимов областей работают 765 уполномоченных по этике, 30 из которых имеют статус самостоятельных [15].

Кроме того, в целях смещения акцента от наказания к профилактике этических нарушений, на региональном уровне дисциплинарные советы Агентства преобразованы в Советы по этике. В их состав включены представители общественных объединений, средств массовой информации, неправительственных организаций, руководители государственных органов, депутаты и иные авторитетные лица, пользующиеся доверием общества и обладающие значительным опытом.

В целях контроля за соблюдением законодательства в сфере государственной службы и профилактики этических правонарушений, Агентством осуществляется координация деятельности государственных органов по данному направлению. Посредством анализа жалоб физических и юридических лиц на действия (бездействия) и решения государственных органов или должностных лиц выявляются системные нарушения законодательства в этой же сфере. Также Агентством координируется деятельность дисциплинарных комиссий, уполномоченных по этике государственных органов, региональных Советов по этике, в том числе путем его методологического обеспечения [16]. С этой целью предусмотрено проведение разъяснительной работы (консультирование государственных служащих, лекции, семинары, курсы повышения квалификации для служб управления персоналом, уполномоченных по этике, круглые столы, тренинги и т.д.), что, по сути, должно положительно отразиться на профилактике этических правонарушений.

Одним из признаков профессионального государственного аппарата является безупречный имидж госслужбы, основанный на высоких этических стандартах. В целях дальнейшего улучшения морально-нравственного облика и деловых качеств госслужащих в феврале 2022 года была принята новая редакция Этического кодекса, предусматривающая разделение этических требований от иных требований, не относящихся к служебной этике.

Были реализованы поручения Главы государства Касым-Жомарт Токаева о том, что работа госаппарата требует внедрения «новых подходов» и необходимости перезагрузки системы государственной службы, чтобы она на деле стала сервисной и клиентоориентированной [17].

Сервисность и клиентоориентированность являются важным направлением развития всей системы государственного управления и являются логическим продолжением политики Президента Республики Казахстан по построению экономически сильного гармоничного государства с подотчетным Правительством и слышащим аппаратом управления, активным гражданским обществом и всесторонне обеспеченными и защищенными гражданами.

Сервис — это весь процесс обслуживания клиентов, тогда как клиентоориентированность — это умение вовремя определить потребности и желания клиентов, чтобы удовлетворить их с максимальной пользой. Концепция «Слышащего государства», которое оперативно и эффективно реагирует на все конструктивные запросы граждан предполагает новые подходы в системе государственного управления и является ключевым фактором в пути создания Нового Казахстана [18].

В своем Послании от 1 сентября 2023 года Президент К.К. Токаев подчеркнул, что изменения, происходящие в казахстанском обществе и факторы в нашей повседневной жизни, требуют повысить уровень доверия общества к государственным органам и работать над улучшением обратной связи с населением [19]. Для этого необходимо сформировать новую модель государственного управления, ориентированная на людей. В этом плане, новый Этический кодекс имеет важное значение для правильного понимания и применения норм служебной этики.

Этический кодекс в старой редакции связывал, как морально-нравственные требования к государственным служащим, так и базовые принципы к их поведению. В редакции 2022 года этические требования к госслужащим отделены от иных положений, не относящихся к служебной этике госслужащих [20].

Глава 2 Обзор литературы

Этика – это наука о правильном поведении всегда вызывала интерес.

Этика по Аристотелю – это добродетель, являющаяся чертой характера и склонностью действовать определенным образом. В своей этике Аристотель проводит различие между разумными добродетелями, которые связаны с мышлением и рассуждением, и нравственными, которые выражаются через действия и страсти. Аристотель также акцентирует внимание на том, что необходимо постоянно вести себя добродетельно и развивать добродетель, а не просто совершать добрые дела [21].

Добродетель, в свою очередь, по учению аль-Фараби – это результат жизни добродетельного человека, который следует в своих чувствах, мыслях, словах и делах справедливости, не претендуя на дополнительное вознаграждение за свою добродетельность, кроме добродетели. Очень интересны взгляды аль-Фараби о том, что добродетель человек с рождения имеет только предрасположенность к нравственности и эту предрасположенность нужно развивать до привычки совершать нравственные действия. В своем Трактате о добродетельном городе великий ученый подчеркивает, что хороший нрав порождается привычками, в философском смысле это – соблюдение меры во всём: чувствах, мыслях, словах и делах. Придерживающиеся таких хороших привычек «политические деятели делают жителей городов хорошими, приучая их делать добро» [22].

Не менее интересной с точки зрения современной системы государственного управления является утверждение Абу-Наср о том, что: «Человек должен тонко понимать и представлять суть вещей, более того, он должен быть сдержанным и стойким в процессе овладения [науками], по природе своей любить истину и ее защитников, справедливость и ее последователей, не быть своенравным и эгоистичным в своих желаниях, не быть жадным в еде и питье, от природы презирать страсти, дирхемы и динары и все подобные вещи. Он должен избегать гордыни в том, что порицается людьми, быть благовоспитанным, легко подчиняться добру и справедливости, с трудом подчиняться злу и несправедливости и обладать большим благоразумием» [23].

Идеи великих философов древности, по сути, лежат в основе современной политики этики государственных служащих.

В свою очередь Конфуций также связывает личную мораль со способом государственного управления, которые являются двумя аспектами основного корпуса конфуцианских политических идей. Согласно конфуцианской идее «Внутреннего мудреца и Внешнего царя», внутреннее нравственное воспитание «подобно мудрецу» является основой управленческой деятельности.

Более современные философы уже в XX веке говорили, что институт государственной службы привлекает наше внимание к более широким социальным и кооперативным аспектам практики государственного управления, а также к благам и целям, на которые они направлены. К таким благам следует

относить: общественные интересы, подотчетность и народный суверенитет, то есть блага, которые преследуются ради организационного совершенства. их следует отличать от внешних благ, таких как престиж, деньги и власть, которые преследуются просто ради выживания организации. Купер предупреждает, что руководители организаций могут заикнуться на внешних благах организации и в процессе этого испортить этическое поведение своих подчиненных. Поэтому он утверждает, что «добродетели государственного администратора должны соответствовать согласованным внутренним благам практики государственного управления» [24].

Вопросы этики государственных служащих с современной теоретической точки зрения нашли отражение в работах целого ряда отечественных и зарубежных исследователей.

Современные проблемы внедрения, реализации, контроля за соблюдением норм этики государственных служащих в Республике Казахстан исследованы в ряде работ отечественных исследователей. Так, в работе Абдрасулова Е.Б., Ибрагимов Ж.И., Толеухановой Г.А. «Формирование и укрепление профессиональной правовой культуры государственных служащих: опыт зарубежных стран» на базе исследования зарубежного опыта подчеркивается, что этот опыт содержит ряд ценных рекомендаций и предложений для нашего государства. В частности, указывается на возможность использования инструментов саморегулирования и самоконтроля [25].

В статье Ж. Ж. Давлетбаевой, А. В. Загребинной «Повышение роли этики государственных служащих в вопросах превенции коррупции в Республике Казахстан» рассмотрен вопрос возрастающей роли этики в превенции коррупции автором сделан вывод о том, что важнейшим фактором повышения уровня этики в государственных органах является пропаганда морально-нравственных принципов на всех уровнях, начиная с дошкольного образования [64].

Альдешовой С.Б., Адиетовой Э.М., Нуғман А. в своей статье «Соблюдение этического кодекса – главная задача государственного служащего» авторы анализируя природу и сущность профессиональной этики государственных служащих пришли к выводу, что главной мотивацией государственного служащего должна быть внутренняя мотивационная составляющая [26].

Особо следует выделить монографию Нургазиновой Б.К. «Современные тенденции совершенствования системы государственно-административного управления в Республике Казахстан» в которой среди прочих направлений модернизации государственного управления особо выделены и исследованы институты саморегулирования, контроля и надзора, что позволило системно подойти к рекомендациям по улучшению этики государственных служащих как основы формирования их добропорядочности [27].

В этих работах под разным ракурсом рассматриваются вопросы культуры и правовой грамотности государственных служащих как важного составляющего профессионализма.

Особо следует обратить внимание на коллективную монографию «Новая модернизация (Индустрия-4.0): проблемы, перспективы, регулятивы. Философско-политологический анализ», изданную Институтом философии, политологии и религиоведения КН МОН РК в 2020 под редакцией А.Х. Бижанова. Исследователями доказывалось, что социокультурная модернизация Казахстана должна осуществляться не только как конструкт глобальной социальной технологии, но и как следствие влияния внутренних (для РК) феноменов социокультурного пространства. Приоритетное значение в этих процессах модернизации имеет сохранение института государства, идеология как важнейший инструмент его сохранения, особенности национального менталитета и духовная модернизация как важнейший тип модернизации [28]. К числу зарубежных исследований в этой сфере можно отнести диссертационные исследования: Зотова М.Д. Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России [29]; Федотовой П.Я. Общественное воздействие на формирование морали государственных гражданских служащих [30]. Данный вопрос рассматривается и на уровне научных статей: Литвинцева Е.А. Институциональные основания государственной гражданской службы [31]; Литвинцева Е.А., Переверзина О.Ю. Внедрение принципов открытости в государственно-служебную культуру [32]; Лукман Т. О социологическом видении нравственности и нравственной коммуникации [33]; Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления [34]; Турчинов, А.И. Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография [35]; Между Китаем и Соединенными Штатами существуют весьма реальные различия в культуре, системе правительства, роль политики и важность этики в обществе. Анализ предлагает сравнительное изучение механизмов или инфраструктуры, этики в отношении государственных и партийных чиновников в Китае и США. «Comparison of the Ethics Infrastructure in China and the United States: Should Public Servants Be Executed for Breaches of Ethics--or Is a \$150 Fine Enough? ROBERT W. SMITH [36].

Следует подчеркнуть действительную недостаточность комплексных научных исследований по вопросам морали и этики современной системы государственной службы что особо актуализируется в свете новых установок построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего».

Вся модель госслужбы проходит перестройку и это требует серьезной научной социологической правовой психологической и иных исследований.

Таким образом, в данном подразделе нами были рассмотрены процессы становления и развития системы профессиональной этики государственных служащих Казахстана. В следующем подразделе будет рассмотрен зарубежный опыт организации системы этических требований к государственным служащим, внедрения механизмов контроля за их соблюдением.

Глава 3 Методы исследования

С точки зрения темы исследования и специфики регулирования этических норм государственных служащих, анализ действующего права и перспектив его развития играют важную роль и, соответственно, предопределили применение метода правового позитивизма.

В этом ракурсе, применения метода документ-анализа позволило провести анализ существующей политики государственных органов в сфере внедрения и контроля за тем, как государственные служащие придерживаются требований добропорядочности и насколько это отражается на эффективности решаемых задач, связи с общественностью и авторитетом государственной службы в целом.

Важным было применение сравнительного анализа. Сравнению подлежало состояние действующих механизмов контроля за соблюдением этики и добропорядочности в Казахстане и в других странах, где авторитет государственной службы очень высок.

Проведенный нами SWOT-анализ показал, что Казахстан достиг значительных результатов путем поступательного и системного продвижения политики превенции нарушаемости, в том числе и постоянной пропаганды добропорядочного поведения, внедрения механизмов контроля и ответственности.

Вместе с тем, проведенные исследования показали наличие целого спектра рисков и угроз в сфере продвижения идеологии добропорядочности и эти вопросы еще предстоит анализировать и решать уполномоченным органам.

Кроме этого, для качественного анализа были проведены глубинные интервью среди государственных служащих. Как отметили Holstein and Gubrium, «все интервью являются событиями, создающими реальность, придающими смысл, независимо от того, признается это или нет и событиями на котором интервьюеры и опрашиваемые совместно собирают данные для исследовательских проектов, а не для создания обстановки, обеспечивающей подлинный и прямой контакт с реалиями опрашиваемых» [37] описал интервью как «процесс разработки исследовательского вопроса и сбора, интерпретации, анализа и представления качественных данных» [38]. В этой связи, выбор интервью продиктован сбором качественного материала по вопросам этики государственных служащих, определить факторы и риски, и сформулировать основные предложения по внесению изменений в Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан.

Для проведения интервью были выбраны группы респондентов, состоящие из действующих государственных служащих в количестве 6 служащих и имеющие не менее 3 лет опыта работы на государственной службе для выявления минусов с точки зрения самих государственных служащих.

Участники должны были иметь опыт работы в сфере государственной службы. Интервьюерами являлись работники АДГС, уполномоченные по этике АДГС и аппарата акима Костанайской области. К ним устанавливались требования: возраст не менее 30 лет; опыт работы в сфере государственной

службы не менее 3 лет; наличие высшего образования. Также был использован стандартизированный протокол интервью перед проведением самого собеседования. Выборка интервьюируемых по возрасту от 30 до 58 лет, опыт работы в сфере государственной службы от 3 до 20 лет.

В целом использование комбинации методов способствует наиболее объективному исследованию, анализу данных и выработке рекомендаций.

Глава 4 Изучение международного опыта по развитию этического фактора и культуры добропорядочности государственных служащих

Основным документом, устанавливающим основные критерии и стандарты этического поведения государственных служащих является Международный кодекс поведения для государственных служащих, принятый Резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 года. [39].

Следует отметить, что данный документ осуществляет привязку норм поведения человека к занимаемой им должности, при этом не делает акцента на ее уровень и тем самым сравнивает все должности вне зависимости от ее уровня. Международный Кодекс закрепляет, что «должность, облеченная доверием, предполагающая обязанность действовать в интересах государства. Поэтому государственные должностные лица проявляют абсолютную преданность государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти» [39].

Этот акт устанавливает базовые принципы деятельности государственных служащих. К числу общих относятся: преданность государству, беспристрастность, компетентность, внимательность, эффективность, справедливость и добросовестность. Кроме того, в Международном Кодексе закрепляется необходимость добровольного отказа от некоторых прав, которые непосредственно связаны с возможностью использования своего официального положение, в том числе и для извлечения прибыли, выгод. Определен запрет на недолжное использование государственной собственности, государственных денежных средств, услуг или информации, полученной при исполнении или в результате исполнения ими своих служебных обязанностей, для осуществления деятельности, не связанной с выполнением ими официальных функций. Запрет на получение подарков или иных знаков внимания также направлен на ограничение возможностей злоупотребления должностными полномочиями. При этом, важным является закрепление того, что эти ограничения распространяются и после прекращения служебных полномочий.

В целом весь акт направлен на то, чтобы закрепить любые возможности подрыва доверия общества институтам государственной власти. Подчеркивается, что и вне границ служебной деятельности государственный служащий обязан заботиться об авторитете государства и проявлять абсолютную преданность.

Конвенции ООН против коррупции и в Повестке дня ООН по устойчивому развитию на период до 2030 г. воспринимает коррупцию как трансграничную проблему и угрозу для стабильности и безопасности общества, подрывающую демократические институты и ценности, этические ценности и справедливость и наносит ущерб устойчивому развитию и правопорядку [39].

Статья 5 вышеуказанной Конвенции ООН закрепляет обязанность каждого государства разработать и претворять в жизнь эффективную и скоординированную политику противодействия и предупреждения коррупции.

Еще одним документом, на который следует обратить внимание — это Модельный кодекс поведения для государственных служащих (приложение к рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11.05.2000). Модельный кодекс представляет собой акт, устанавливающий нормы поведения и честности, которые должны соблюдаться государственными служащими. Спецификой данного акта является то, что в нем особый акцент делается именно на вопросах предупреждения коррупционных рисков. Вместе с тем, очень важно, что в документе подчеркивается необходимость государственному служащему исполнять свои обязанности, соблюдая закон и этические нормы. И еще немаловажным является акцент на то, что государственный служащий обязан исполнять свой служебный долг политически нейтрально, не пытаясь противодействовать проведению политики, решениям или законным мерам, принимаемым публичными органами [40].

Зарубежный опыт формирования, развития и совершенствования этики госслужащих интересен Казахстану с точки зрения возможности улучшения подходов к повышению авторитета государственной власти, повышения доверия к ней.

Наибольший интерес вызывает опыт Сингапура, где одним из основных принципов государственной службы является ее направленность на обеспечение независимости, суверенитета, безопасности и процветания страны. При этом ее базовыми началами являются неподкупность, меритократия, достижение внутреннего самоуважения и обеспечение высокого уровня жизни, которые провозглашены в специальной программе «Государственная служба XXI века».

В статьях 102—119 части 9 Конституции Сингапура 1959 года закрепляет правовой статус государственной службы. Законодательно закреплено, что государственный служащий должен быть честным и справедливым, преданно и ответственно относиться к служебным обязанностям, в целом — быть корректным в обращении с людьми, всесторонне обдумывать все аспекты вопроса.

Этические требования в ряде государств оформляются специальными этическими документами, главным образом кодексами.

Так, например, Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании основан на необходимости реализации принципов порядочности, честности, объективности, беспристрастности на основе бескорыстия, принципиальности, подотчетности и открытости деятельности гражданских служащих [41]. Он сформулирован в рамках антикоррупционной стратегии Комитетом по стандартам (поведения) в общественной (государственной) жизни и включает 7 принципов:

- нестяжательство - служение только общественным интересам, отказ от любых действий, направленных на получение материальных и финансовых выгод для себя, своей семьи и друзей;

- неподкупность - отказ от любой финансовой или иной зависимости от посторонних лиц или организаций, которая может повлиять на выполнение служебных обязанностей;

- объективность - вынесение беспристрастных решений по всем вопросам;

- подотчетность - принятие на себя ответственности перед обществом за предпринятые действия и предоставление полной информации, когда это подлежит публичной проверке;

- открытость - максимальное информирование общества обо всех решениях и действиях, их обосновании (в то же время допустимо сокращение информации, если это необходимо для удовлетворения высших общественных интересов);

- честность - обязательное раскрытие частных интересов, связанных с общественными обязанностями, принятие всех мер для разрешения возможных конфликтов в пользу общественных интересов;

- лидерство - следование принципам лидерства и личный пример в выполнении стандартов общественной жизни [42].

Исторически во Франции сложились устойчивые принципы служебной этики, в соответствии с которыми нравственное поведение и ответственное исполнение обязанностей государственного служащего должны быть вызваны уважением к закону и реализоваться на принципах гласности, контроля и пресечений разного рода нарушений. Система специальных органов: Центральный департамент по предотвращению коррупции, Межведомственная комиссия по расследованию контрактов служащими, Высший совет по этике в национальной полиции позволяет охватить весь массив госслужащих и контролировать их.

Следует отметить ряд новых подходов в вопросах этического поведения государственных служащих Франции, вызванных современными и все более усиливающимися тенденциями, а именно необходимостью соблюдения принципа толерантности и пр. Особо следует отметить, что вопросы борьбы с коррупцией играют важную роль и рассматриваются как вопросы этики и подлежат контролю Высшим Советом по этике. Так, например, Указом №2020-69 от 30 января 2020 года, с дополнениями от 4 февраля 2020 года определяются особенности работы по совместительству для государственных служащих и занятия коммерческой деятельностью до и после государственной службы [43].

США обладает наиболее политизированной системой государственной службы, что требует от нее чуткого реагирования на любое проявление общественного мнения, мнения народа, интересы которого обязаны защищать служащие на любом уровне.

Американская концепция государственной службы помимо безупречного служения устанавливает и безупречное этическое поведение, которое находит свое закрепление на уровне этических кодексов каждого штата принятых с учетом положений Акта об этике поведения государственных служащих США

1978 г. (Ethics in Government Act of 1978) подкрепленного директивами Управления служебной этики государственных органов США (далее УСЭГО). Цель этих документов «обеспечение абсолютной уверенности граждан США в добропорядочности федерального правительства все государственные служащие обязаны уважать и соблюдать принципы этического поведения» [44] и других директивах.

Особого внимания заслуживает механизм обеспечения соблюдения государственными служащими норм служебной этики. Служба УСЭГО выделена из состава Управления кадровой политики и является самостоятельным органом, председатель которого назначается непосредственно Президентом на 5 лет, что подчеркивает его уровень и значимость. Его задачами является предотвращение конфликта интересов у правительственных служащих и разрешения этих конфликтов в случае возникновения. Как подчеркивает Бочарова Е.Ю.: «Сотрудничая с другими отделами и ведомствами исполнительной ветви власти, УСЭГО разрабатывает и стимулирует выполнение государственными служащими высоких стандартов этического поведения, укрепляет уверенность общества в том, что государство работает согласно принципам справедливости и честности» [45].

Особо следует отметить, что законодатель подчеркивает необходимость постоянно пересмотра указанных требований с целью их совершенствования в соответствии с велением времени.

Каждое государственном учреждении имеет уполномоченного по этике, освещающего за координацию и управление реализацией программы по этике. В целом, основными задачами служб УСЭГО и уполномоченных по этике является выявление нарушений этики, а также предотвращение конфликта интересов у правительственных служащих.

Реформирование системы управления человеческим капиталом в США наглядно демонстрирует, что постоянные преобразования — необходимое условие для ее эффективного функционирования. Однако такие преобразования не могут происходить в одностороннем или революционном порядке, а должны отвечать ценностям организации и продвигаться выражающим эти ценности лидером.

Целостность систем и их участников обеспечивается за счет принятия правил, норм и стандартов, которые обеспечивают основу этического поведения в правительстве и государственных службах. Они отражают требования публичной подотчетности и справедливости, продвигая такие ценности, как беспристрастность, справедливость процедур, прозрачность в принятии решений и равное обращение [46].

Особо следует обратить внимание на государственную службу Нидерландов, которая строится в том числе и на требовании соблюдения требований и кодексов, утвержденных положениями каждого государственного органа Королевства Нидерландов, которые, по сути, закрепляют, что каждый сотрудник аппарата должен вести себя как подобает «хорошему государственному служащему».

В 2018 г. кадровая политика Нидерландов была пересмотрена в соответствии с призывами современности. В стратегии развития государственных кадровых ресурсов до 2025 г. Центральная администрация характеризуется как «компания», функционирующая на идее служения обществу, что включает в себя: доверительные отношения между государственными служащими и населением, которые должны обеспечить честность, надежность, корректность и уважение; государство должно быть приведено в соответствие с поведением граждан; государственные служащие ответственны за собственное поведение и приведение его в соответствии с требованиями Кодекса [47].

Среди важных качеств чиновников приветствуется: гибкость, устойчивость и ориентация на ценности коммуникативные навыки; свобода от предубеждений и предрассудков, недопущение конфликтных интересов и фаворитизм; надежность и внимательность: верность своих слов, осторожное обращение к представителю и конфиденциальной информации; личная ответственность: осознание публичной страницы в связи с развитием технологий и непрерывный контроль их поведения.

В отношении государственных служащих установлен ряд запретов, таких как: запрет проводить мероприятие дороже чем 50 евро; государственный служащий обязан сообщить начальству о подарке; запрещено принимать выплаты, награды или обещания от третьей стороны, за исключением случаев, когда это разрешено законом; коммерциализация отчетов и информации запрещена и многое другое, что, по сути, объясняется противодействием коррупции; государственные служащие должны воздерживаться от публичного выражения своих мыслей или чувств, а также от реализации права собираться и участвовать в протестах, если такие действия негативно влияют на выполнение служебных функций или деятельности государственных структур и пр. [48].

Взятничество предусмотрено Уголовным кодексом, в случае совершения такого преступления сторона обещает несут ответственность в виде штрафа до 87 000 евро и/или лишения свободы до шести лет. Для отдельных государственных служащих (например, государственных секретарей, мэров) максимальный срок лишения свободы составляет до 8 лет. К таким лицам также может быть применен запрет на занятие должностей.

Особо следует подчеркнуть, что требования к поведению государственных служащих распространяется и вне госорганов, так законодательство оперирует такими понятиями как «нежелательное поведение», под которыми подразумеваются агрессия, дискриминация, жестокость, харас-смент, сплетничество, буллинг и распространение слухов [49].

Вместе с тем, широко приветствуется волонтерская деятельность, участие в научно-исследовательской деятельности. Государственному служащему разрешено иметь вторую оплачиваемую работу или садовый бизнес, но при уведомлении аппарата.

В Нидерландах действует Кодекс поведения государственных служащих в цифровой рабочей среде, базовым принципом которого является личная ответственность государственного служащего за свое поведение и действия в Интернете как на службе, так и дома [50]. К примеру, не допускается посещение сайтов, загрузка или отправка информации с порнографическим, расистским, дискриминационным, экстремистским, террористическим, оскорбительным, сексуальным или иным запугивающим, оскорбительным или угрожающим содержанием.

Нидерланды оценивают показатели коррупции (в рейтинге оценки коррупции Transparency International в 2022 г., занимает восьмую позицию из ста восьми [51]).

И это, по мнению аппарата во многом благодаря работе Бюро государственной службы высшего звена ВABD [52], который осуществляет единую координацию и методическое руководство реализации кадровой политики в государственных органах страны. Важной его задачей является оказание помощи государственным органам в укреплении своих стратегий добропорядочности. Вместе с тем каждый орган государственного управления хотя и при помощи Бюро, но сам несет персональную ответственность за всю стратегию добропорядочности.

По вопросам добропорядочности ВABD выполняет следующие функции:

- 1) стимулирование добропорядочности;
- 2) разработку стратегий добропорядочности и инструментов их внедрения;
- 3) анализ лучших практик на национальном и международном уровнях; проведение;
- 4) пропаганда и обмен знаниями и опытом;
- 5) разработку новых подходов в сфере добропорядочности.

И этот интересен для казахстанской государственной службы.

В целом, следует отметить, что сравнительный анализ, проведенный нами при подготовке данного исследования, показывает, что одной из основных тенденций реформирования государственной службы как в таких странах как США, Канада, Великобритания, Франция, Нидерланды, Япония, Южная Корея, Сингапур и др. является повышение требований к этичности служебного поведения государственных служащих.

Возрастание роли этических кодексов определено целым рядом факторов, в числе которых то, что они объединяют нормы морали, нравственности и профессиональной компетенции. Кроме того, сам факт того, что в рамках современного кодекса этики государственного служащего проходит обсуждение в профессиональных кругах совместно с общественностью требований к людям, которые должны обеспечивать общественные интересы. Кодексы создают определенные ориентиры и служат повышению уровня административной морали и тем самым служат эффективному предотвращению конфликтов или их урегулированию.

Формирование системы этических кодексов складывается на определенном этапе развития общества и государства и в итоге направлены на трансформацию в определенный этический режим, который позволяет четко градировать институт государственной службы от иных институтов человеческой и управленческой деятельности.

И самое важное, что следует отметить, что создание и функционирования этических кодексов государственной службы определены тем, что этические ценности становится все более значимым и нужным компонентом государственного управления. Анализ содержания указанных кодифицированных актов позволяет сделать вывод, что все они основаны на идеологии государственного обслуживания, ценности работы на общее благо.

Глава 5 Текущее состояние развития этического фактора как предпосылки развития культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан

Природа государственного служащего, занимающего государственную должность в государственном органе и осуществляющего должностные полномочия в целях реализации задач и функции государства [15], predetermined нормой Конституции, закрепляющей, что народ, как единственный источник власти делегировал ее исполнение государственным органам (пункты 1 и 2 статьи 3) [3].

Одним из базовых принципов современного государства и современной системы государственного управления продолжает оставаться модель профессиональной государственной службы, ориентированной на «улучшении взаимодействия граждан и государства, повышении эффективности стратегического планирования, качества кадров государственной службы, эффективности квазигосударственного сектора, оптимизации государственного аппарата и переходе к проактивному формату предоставления государственных услуг, развитию местного самоуправления, совершенствовании регуляторной и антикоррупционной политики, а также трансформации судебной и правоохранительной систем» [53].

Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года провозгласила переход к V модели государственного управления, которая устанавливает целевые параметры развития, которые в совокупности заключаются в построении сервисной и "человекоцентричной" модели государственного управления. К числу таких параметров отнесены:

- формирование клиентоориентированного и открытого государственного аппарата;
- совершенствование подходов к стратегическому и бюджетному планированию и реформам;
- формирование оптимального и эффективного государственного аппарата;
- переход к проактивным государственным услугам, основанным на основе потребностей граждан;
- повышение качества человеческих ресурсов и профессионализации государственного аппарата;
- формирование эффективного, оптимального и прозрачного квазигосударственного сектора;
- дальнейшее совершенствование местного самоуправления;
- создание благоприятных условий для развития бизнеса;
- трансформация судебной, административной и правоохранительной систем для создания сервисной модели государства.

Достижение этих целей возможно только при наличии и эффективной работе такой системы государственной службы, которая была бы свободна от

любых проявлений коррупции, стяжательства, трайбализма и иных, зачастую преступных проявлений. И в этом большая роль принадлежит реализации политики добропорядочности, заключающейся в разработке и внедрению антикоррупционной модели мышления и поведения в казахстанском обществе и в первую очередь в сфере государственной службы.

Политика добропорядочности нуждается на сохранении заложенных в культуре народа жизненных принципов и системы ценностей, заключающихся в честности, уважительном отношении друг к другу, душевном спокойствии. В современном ракурсе это проявляется в нетерпимости к коррупции, стремлении к соблюдению норм законодательства и справедливости служения народу.

Коррупция одна из сложнейших проблем развития общества, угрожающая его стабильности, понижающая эффективность его деятельности, дискредитирующая его в глазах общества.

Согласно данным Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан в 2022 году всеми правоохранительными и специальными госорганами зарегистрировано 1724 коррупционных преступления (2021 год – 1557) [54].

Диаграмма 1. Динамика коррупционной преступности

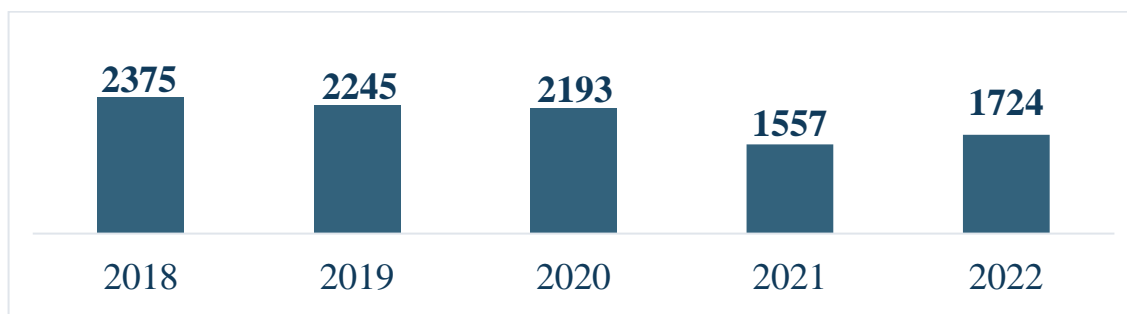


Таблица 1. Наиболее распространенные коррупционные преступления

Вид преступления	2021	2022
Дача взятки	568	549
Получение взятки	449	446
Мошенничество	160	311
Злоупотребление должностными полномочиями	123	110
Присвоение или растрата вверенного чужого имущества	116	87
Примечание: Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан		

Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции» под коррупцией понимает незаконное использование должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ.

Коррупция в Казахстане отнесена к основным угрозам интересам национальной безопасности (подпункт 1 пункта 1 статьи 6 Закона РК «О национальной безопасности») и противодействие ей является важной задачей всей системы государственных органов и граждан страны.

Целью противодействия коррупции является полное устранение этого явления в обществе, которое планируется реализовать посредством решения следующих задач: формирования в обществе атмосферы нетерпимости к коррупции; выявления условий и причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений, и устранения их последствий; укрепления взаимодействия субъектов противодействия коррупции; развития международного сотрудничества по противодействию коррупции; выявления, пресечения, раскрытия и расследования коррупционных правонарушений [55].

Анализируя достигнутые цели, Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы подчеркивает в качестве основных показателей введение «карьерной» модели государственной службы и принципа меритократии, внесение изменений в Этический кодекс государственных служащих и создание института уполномоченных по этике в центральных и местных исполнительных органах власти страны [56].

Повышение добропорядочности государственного аппарата расценивается Антикоррупционной Концепцией как одно из важнейших направлений и в соответствии с основными принципами ОЭСР заключается в обеспечении прозрачности, этичности и неподкупности государственной службы.

В числе лучших практик предупреждения коррупции важнейшее место занимает политика публичной добропорядочности.

ОЭСР признает добропорядочность как «жизненно важной для сферы публичного управления, защиты общественных интересов и поддержания таких фундаментальных ценностей как приверженность плюралистической демократии, основанной на верховенстве права и соблюдении прав человека и краеугольным камнем всей системы надлежащего управления и что новые методические рекомендации по вопросам публичной добропорядочности должны, таким образом, содействовать большей согласованности с другими ключевыми элементами системы публичного управления» [57].

Публичная добропорядочность в трактовке ОЭСР заключается в последовательном соблюдении и приверженности общепризнанным этическим ценностям, принципам и нормам с целью отстаивания и обеспечения приоритета общественных интересов над частными в публичном секторе. В

свою очередь публичный сектор – это законодательные, исполнительные, административные и судебные органы и их публичные служащие вне зависимости от того, назначены они или избраны, получают они или не получают материальное вознаграждение, исполняют ли они свои обязанности на постоянной или на временной основе в центральных или субнациональных органах управления [57].

ООН обязывает все присоединившиеся страны применять кодексы и стандарты поведения в целях правильного, добросовестного и надлежащего выполнения публичных функций. В качестве примера такого документа ООН приводит Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, содержащийся в приложении к резолюции 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12 декабря 1996 года, который исходит из того, что все «государственные должностные лица обязаны проявлять абсолютную преданность государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти» [58]. Кроме того, отмечено, что все государства в борьбе с коррупцией поощряют неподкупность, честность и ответственность своих публичных должностных лиц в соответствии с основополагающими принципами своей правовой системы. То есть, страны должны повсеместно внедрять принципы добропорядочности.

Международный кодекс поведения государственных должностных лиц представляет собой краткий документ в котором рассмотрены такие важные вопросы как: решение коллизии интересов и отказ от ряда возможностей, прав и привилегий, связанных с занимаемой публичной должностью; обязательность объявления или сообщения сведений о личных активах и обязательствах, а также, по возможности, сведения об активах и обязательствах супруга (супруги) и/или иждивенцев; отказ от подарков; обязанность обеспечения конфиденциальности должностной информации и специфика участия в политической жизни страны без подрыва авторитета государства и своей должности.

В РК история такого документа достаточно интересна и берет свое начало с Указа Президента о Правилах служебной этики государственных служащих РК 1997 год, который впервые закрепил основной комплекс требований к госслужащим, касаемых их должного поведения. Эти правила были совершенствованы Указом Президента от 21 января 2000 года и устанавливали обязательные для соблюдения государственным служащими Республики Казахстан основные правила поведения, вытекающие из общепринятых норм этики и особенностей государственной службы.

Первый Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан был принят 3 мая 2005 года и в последствии в целях дальнейшего совершенствования этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан 29 декабря 2015 года был принят ныне действующий Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан.

Данный документ, подчеркивая значение и роль государственной службы «устанавливает стандарты служебной этики государственных служащих и направлен на укрепление доверия общества к государственным органам, формирование высокой культуры взаимоотношений на государственной службе и создание атмосферы добропорядочности, а также предупреждение случаев неэтичного поведения государственных служащих» [59].

Особенностью данного документа является то, что в нем проводится разделение этических требований от иных положений, не относящихся к служебной этике госслужащих. Новый Этический кодекс устанавливает стандарты служебной этики и служит основой для формирования морально-нравственных качеств у госслужащих.

В соответствии с Этическим кодексом этика государственного служащего строится на основных 6 принципах: добросовестность, честность, справедливость, открытость, вежливость и клиентоориентированность.

Это принципы, продиктованные современной государственной политикой добропорядочности, слышащего и человекоориентированного государства.

Особо следует отметить комплекс требований к государственным служащим, в числе которых применительно к содержанию добропорядочности следует отнести требования: противодействовать действиям, наносящим ущерб интересам государства и правам граждан; не использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных и иных лиц при решении личных вопросов, а также связанных с этим возможностей в интересах общественных и религиозных объединений, иных некоммерческих организаций, в том числе для пропаганды своего отношения к ним; обеспечивать сохранность государственного имущества, использовать государственное имущество только по целевому назначению, для выполнения должностных обязанностей и разрешенную деятельность; не преследовать неправомерные финансовые и имущественные интересы, препятствующие добросовестному исполнению служебных обязанностей [60].

Добропорядочность является основой антикоррупционной культуры, которая в свою очередь заключается в продвижении идеологии добропорядочности, нетерпимости к любым проявлениям коррупции с активным вовлечением общественных институтов в этот процесс. Реализация данного направления осуществляется под руководством Агентства по противодействию коррупции путем разработки и реализации мер образовательного, информационного и организационного характера.

Обращая внимание на проблему противодействия коррупции, Президент РК указал на необходимость усиления информационно-разъяснительной работы среди граждан, мобилизации всего общества на борьбу с коррупцией, внедрении принципа в массовое сознание граждан [61].

Тем самым, Президент еще раз обратил внимание на то, что отечественная система противодействия коррупции, главным образом, сосредоточена на последующее реагирование, о чем свидетельствует

возрастающее число уголовных и иных дел, возбуждаемых за совершение коррупционных преступлений и правонарушений. Президент акцентирует внимание на необходимость превентивной борьбы с коррупцией путем реализации идеологии нетерпимости к любым проявлениям коррупции.

Считаю, что наиболее важной составной идеологии нулевой терпимости является внедрение идеологии добропорядочности, которая должна распространяться на все население Казахстана и в первую очередь система государственной службы и квазигосударственного сектора.

Проведенный нами анализ текущей ситуации в стране по противодействию коррупции, принимаемых мер и перспективных направлений в сопоставлении с заданными стандартами ОЭСР, Всемирного Банка, международных организаций и практики зарубежных стран, а также результаты проведенного, позволил составить следующий SWOT – анализ.

1. Strengths – сильные стороны.

1.1 Государственная антикоррупционная политика ориентирована на превентивные меры, под которыми понимается комплекс идеологических, образовательных и информационных мер, распространяющихся на всех граждан Казахстана, начиная с детства, продолжается через среднее и высшее образование, а также на протяжении всей службы в государственных и негосударственных органах;

1.2 Внедрение политики добропорядочности в действующее законодательство как критерия профессиональной деятельности как на государственной службе, так и в квазигосударственном секторе. В том числе и введение институтов государственного и общественного контроля, ответственности за нарушение требований и стандартов добропорядочности;

1.3 Развитие дополнительных сопутствующих систем, позволяющих минимизировать сопутствующие риски, то есть все более глубокое внедрение инструментов государственного и общественного контроля, более прозрачная деятельность государственного аппарата, развития Электронного правительства, совершенствование законодательства об административных процедурах и развитие административной реформы;

2. Weaknesses – слабые стороны:

2.1 Уровень коррупции в стране остается высоким, о чем свидетельствует количество коррупционных преступлений, затрагивающих все уровни государственной службы, квазигосударственный сектор и бизнес-среду. Так, согласно данным Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан В 2022 году всеми правоохранительными и специальными госорганами зарегистрировано 1 724 коррупционных преступления (*2021 год – 1 557*). По версии ИВК по итогам 2023 года Казахстан снова попал в ряд высоко коррумпированных стран, набрав 39 баллов из 100 возможных (97 место среди 180 стран).

2.2 Низкий уровень доверия к государственной службе в Казахстане, подорванный рядом исторических и политических факторов. Это требует преломления общественного мышления. В этой связи огромное влияние

должна оказать единая позиция аппарата государственного управления, отвергающая любые возможности для незаконного обогащения и преследования личных интересов. Бюро национальной статистики ежегодно проводит выборочное обследование среди населения по определению уровня доверия к правоохранительным органам. Согласно выборочному обследованию уровня доверия населения РК к правоохранительным органам, которое проводилось в октябре-ноябре 2023 года во всех регионах РК, доля лиц, доверяющих правоохранительным органам, составило 63,1%, частично доверяющих - 27,8%, скорее недоверяющих - 3,6%, недоверяющих - 3,9%. Доля тех, кто затруднился ответить, составила 1,7%. Следовательно, имеется число населения с определенным недоверием.

2.3 Агрессивная среда. Высокое число населения с определенным недоверием аппарату государственного управления постоянно и целенаправленно подогреваемый оппозиционными элементами. Также рост внешних факторов, дестабилизирующих внутреннюю и внешнюю атмосферу в обществе. Это обеспечивает низкую вовлеченность населения в процесс государственного управления в целом и в процесс продвижения идеологии добропорядочности;

3. **Opportunities** – возможности, возникающие при продвижении идеологии добропорядочности.

3.1 Дальнейшее продвижении идеологии добропорядочности на всех уровнях государственного аппарата с интегрированием ее на все общество путем усиления инструментов воспитания, образования, разъяснения и пропаганды;

3.2 Дальнейшая активизация прозрачности деятельности государственных органов, обеспечение развития инструментов «слышащего государства» и тем самым повышение доверия общества государственным служащим;

3.3 Усиление контроля за соблюдение служащими требований этики государственного служащего и с этой целью усиление роли Советов по этике и всей системы дисциплинарной и иной ответственности государственных служащих;

4. **Threats** – угрозы – это система реальных и потенциальных рисков, которая требует стратегического и операционного реагирования.

4.1 С повышением контроля и ответственности на государственный аппарат важно не парализовать его работу. С увеличением ответственности и нагрузки руководители могут перестать принимать самостоятельно решения, увеличить количество согласующих руководителей, по каждому вопросу подстраховываться и не принимать самостоятельных решений. Важно эти угрозы купировать и давать больше самостоятельности государственному аппарату, усиленно заниматься деbüroкратизацией государственного аппарата». Этот риск продолжает оставаться актуальным, что в совокупности с невысокой заработной платой может привести и частично уже приводит к тому, что служба на государство не является перспективной в глазах молодежи;

4.2 Необходимость активных действий в дальнейшем совершенствовании законодательства о противодействии коррупции, сильной политической воли по борьбе с коррупцией в высших легионах власти и возврату капитала. Это может сильно оттолкнуть от государственной службы и приведет к оттоку в бизнес-среду, тогда как в настоящее время государство остро нуждается в подборе на государственную службу лучших. Необходима «свежая кровь» что в свою очередь требует принятие целого спектра мер правового, социального и иного характера HR – мер. Кроме того, это требует наличие институциональной памяти, которая минимизирована командными перестановками и оттоком кадров в связи с большим объемом ответственности и низкими социальным статусом.

4.3 «Кадровый голод» в целом. Это глобальная проблема, ситуация, сложившаяся во всех сферах, требуют все более и более подготовленных специалистов, владеющих многими инструментами и знаниями, которые современная отечественная образовательная среда обеспечить не может. Требуется постоянное самообразование и конкурентоспособность – необходимый уровень профессионализма.

Государственный служащий только в том случае добропорядочен и честен, когда уровень его знаний и духовно-нравственных качеств высок и в должной степени защищен и обеспечен государством.

Вопрос социальной защиты государством своих служащих является постоянным.

В этой связи большой интерес представляет собой Нормативное постановление Конституционного Суда Республики Казахстан от 13 июня 2023 года № 19-НП О рассмотрении на соответствие пункту 4 статьи 26 Конституции Республики Казахстан статьи 13 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», статьи 154 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года» отмечал, что: «Антикоррупционная политика государства направлена на снижение коррупционных рисков, повышение доверия к деятельности государственных органов и состоит из правовых, административных, организационных и иных мер. Система мер противодействия коррупции, предусмотренная Законом, включает, наряду с другими, антикоррупционные ограничения, которые распространяются не только на лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, должностных лиц, но и на лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций. Они могут быть сопряжены с ограничением некоторых конституционных прав человека и гражданина, в том числе права каждого на свободу предпринимательской деятельности, свободное использование своего имущества для любой законной предпринимательской деятельности (пункт 4 статьи 26 Конституции), которое играет важную роль в реализации положения об экономическом развитии на благо всего народа» [62].

Исходя из требований пункт 1 статьи 39 Конституции согласно которому «права и свободы человека могут быть ограничены только законами и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения» [3], требований законодательства, международного опыта и опыта ряда зарубежных стран Конституционный Суд полагает, что ограничения, связанные с реализацией публичными должностными лицами конституционного права на свободу предпринимательской деятельности, должны быть дифференцированы и обусловлены характером их должностных обязанностей, как это указано в пункте 4 статьи 33 Конституции, а также направлены на недопущение использования ими своих полномочий в личных, групповых и иных неслужебных интересах.

Соответственно, Конституционный Суд признал статью 13 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» не соответствующей пункту 4 статьи 26 и пункту 1 статьи 39 Конституции Республики Казахстан в части установления ограничения права на свободу предпринимательской деятельности лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, если такое ограничение не обусловлено целями защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения.

Полагаю необходимым заинтересованным органам подготовить проект закона о внесении изменений и дополнений в законодательные акты Республики Казахстан, регулирующие вопросы антикоррупционных ограничений для государственных служащих и лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Республики Казахстан.

Опыт разрешения на ведение предпринимательской или иной оплачиваемой деятельности в ряде других стран присутствует. Так, например, опыт Нидерландов позволяет чиновникам заниматься бизнесом. По этому направлению движутся и иные страны, осознающие, что социальное обеспечение государственных служащих в той мере, как это желательно достаточно проблемно и то, что методы ведения бизнеса сегодня позволяют вести его без ощутимого влияния на качество основной работы.

Однако, такой подход требует решение целого спектра задач. Государственная службы как особый вид службы, требующий сосредоточенности, полной отдачи и предполагающий определенные ограничения в правах и свободах в тоже время делится на уровни. И эти уровни диктуют:

- наличие времени для возможности занятия иной деятельностью без негативного влияния на основную работу;
- отсутствие любой возможности использования своих должностных полномочий для продвижения интересов бизнеса (конфликт интересов);

- предпринимательская деятельность не должна быть противозаконной и быть официально заявлена в установленном законом порядке с уплатой предусмотренных налогов (задекларирована).

Агентство по делам государственной службы сделало целый ряд шагов, в том числе и введение контрактных служащих (статья 64-1 Закона РК «О государственной службе») на которых распространяется возможность применения по соглашению сторон режима гибкого рабочего времени, режима дистанционной работы и совмещение контрактной службы с иной деятельностью и пр. [11].

Соответственно, необходим взвешенный анализ с учетом опыта зарубежных стран. Но при этом, интересы государства должны быть в приоритете.

Это было продиктовано необходимостью вовлечения специалистов для выполнения определенных национальных или иных проектов согласно Правилам осуществления проектного управления [63]. Однако, это лишь один из возможных подходов. Соответственно, Агентство должно подойти к вопросу системно, оценить реальные и потенциальные риски и в первую очередь с точки зрения коррупционных рисков, которые возможны исходя из функционала государственного служащего, наделенного государственной властью. Эффективность любого института можно оценить, только измерив его количественно и качественно. И в этом заключается трудность при оценке уровня добропорядочности и этичности государственной службы. Здесь на помощь приходят косвенные методы измерения таких факторов, как личностные ощущения граждан, восприятие этичности в целом, степень доверия населения к государственным служащим, а также непосредственно удовлетворенность самих чиновников поведением коллег и вышестоящего руководства» [64].

Этический кодекс государственных служащих определяет АДГС и его территориальные органы, органами, осуществляющими координацию по профилактике нарушений служебной этики. Существенно активизирована работа уполномоченных по этике, Комиссии и советов по этике по предупреждению и профилактике нарушений, действующих в каждом государственном органе.

Серьезно возросла роль Уполномоченного по этике на которого возложены задачи: консультирования государственных служащих, оказание помощи в адаптации новых сотрудников, проведение мониторинга и контроль служебной этики, соблюдения ограничений и запретов, рассмотрение обращений по фактам нарушения норм Этического кодекса, оказание содействия в восстановлений и защите прав и законных интересов государственного служащего, формирование культуры взаимоотношений в том числе и в процессе взаимодействия с институтами гражданского общества, а также анализ причин и условий нарушения этики [65].

Фактически на Уполномоченного по этике возложены очень большие задачи и от него зависит во многом внутренний климат в государственном органе. Особо важным является то, что введение Уполномоченного позволяет

быстрее и спокойнее адаптировать молодых госслужащих к условиям работы в госоргане. При этом, особо отмечается роль института наставничества.

Особо следует отметить, что системный анализ показывает, что система государственной службы существенно продвинулась в вопросах укрепления морально-нравственного облика чиновников всех уровней, о чем свидетельствует, в том числе уменьшение дисциплинарных дел, возбужденных в отношении государственных служащих.

Если обратиться к статистике, по полученным сведениям, при прохождении практики в АДГС, Советом по этике Агентства по делам государственной службы в 2023 году рассмотрено 370 дисциплинарных дел (в частности, за нарушение этического кодекса - 125, за совершение поступков, дискредитирующих государственную службу - 245).

В 2022 году рассмотрено 385 (из них за нарушение этического кодекса - 165, за совершение поступков, дискредитирующих государственную службу - 220). В результате принятых мер количество нарушений норм служебной этики и госслужащих, к дисциплинарной ответственности в 2023 году в сравнении с 2022 годом сократилось 15 дел или 3,8%, то есть наблюдается небольшое уменьшения (*Источник АДГС*)

Таблица 2. Сведения о работе Советов по этике Агентства за 2021-2023 годы

СВЕДЕНИЯ о работе Советов по этике Агентства за 2021-2023 годы				
	Показатели	2021	2022	2023
1	рассмотрено дисциплинарных дел, в том числе:	542	385	370
2	за нарушения Этического кодекса	251	165	125
3	за совершение проступков, дискредитирующих государственную службу	292	220	245
4	Наложено руководителями государственных органов дисциплинарных взысканий по рекомендациям Совета по этике, всего:	397	241	203
Примечание: Агентство РК по делам государственной службы.				

Таким образом, Советы по этике и институт Уполномоченного по этике являются инструментами, способствующими соблюдению Этического кодекса государственными служащими, что имеет большое значение в вопросах предупреждения коррупции и тем самым в улучшении ситуации вопроса добропорядочности и этичности государственного служащего.

В целях дальнейшего совершенствования этических норм проведено глубинное интервью с работниками Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, также уполномоченным по этике.

В ходе написания магистерского проекта были проведены интервью и в исследовании приняли участие 6 специалистов, которые имеют непосредственное отношение к этическому фактору:

1) Руководитель управления Департамента контроля в сфере государственной службы Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы Шахмерденов Айдын Багдатович;

2) Уполномоченный по этике Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы Гүбайдулла Мейірман;

3) Главный консультант Департамента контроля в сфере государственной службы Усенова Гульжахан Нурасыловна;

4) Главный консультант Департамента контроля в сфере государственной службы Алпыспаева Анеля;

5) Главный эксперт Департамента контроля в сфере государственной службы Тулаков Жасулан;

6) Уполномоченный по этике аппарата акима Костанайской области Сүндиков Кайрат Жандильдинович.

Таблица 3. Опрос

Респондент (мужчина 43 года стаж на госслужбе 20 лет)	Респондент (мужчина 38 лет стаж на госслужбе 15 лет)	Респондент (женщина 54 года, стаж на госслужбе 18 лет)	Респондент (женщина 29 лет, стаж на госслужбе 3 года)	Респондент (мужчина 33 года стаж на госслужбе 10 лет)	Респондент (мужчина 58 лет, стаж на госслужбе 20 лет)
<i>По-Вашему мнению, на сегодняшний день необходимо ли совершенствование законодательства по этике государственных служащих, если «Да», то какие?</i>					
Как известно, этические стандарты поведения на государственной службе введены начиная с 1997 года.	Да. Всегда требуется совершенствование. На сегодня в Указ Президента, принятого в 2015 году внесены 6 раз соответствующие изменения.	Обеспечение соблюдения этических стандартов в деятельности государственных служащих остается одним	Совершенствование всегда требуется. К примеру, принятие Комментария к Этическому кодексу.	Полагаю, что совершенствование всегда требуется. В частности, принятие Комментария к Этическому кодексу.	Необходимо совершенствование законодательства по этике, в т.ч. документов, регламентирующих кадровые вопросы.

Продолжение Таблицы 3

<p>В прошлом году Этический кодекс был утвержден в новой редакции, который определил принципы и стандарты поведения на государственной службе. При этом, необходимо отметить, что данный документ содержит основные нормы служебной этики государственных служащих. Вместе с тем, на практике часто возникают вопросы, касательно применения этических стандартов к различным жизненным ситуациям. Например, можно ли носить усы, бороду государственным служащим, или же касательно формы одежды государственных служащих. Поэтому, возникает необходимость разработки пояснений к Этическому кодексу в целях выработки единой правоприменительной практики</p>	<p>Сегодня также разработан проект Указа, который предусматривает изменения в части подчинения Уполномоченных по этике первому руководителю государственного органа, самостоятельного о рассмотрения обращений физических и юридических лиц по фактам нарушения норм служебной этики государственным и служащими, а также выражать свое мнение в письменной форме при рассмотрении дисциплинарной комиссией проступка служащего в части нарушения норм служебной этики</p>	<p>из ключевых трендов в нынешнем этапе реформирования государственного аппарата и развития общества. В этих условиях наряду с такими фундаментальными факторами эффективности госслужбы, как открытость, уровень доверия общества, имидж государственного аппарата, актуализируется и ряд факторов, связанных с институциональным укреплением гарантий соблюдения прав государственных служащих. С учетом этических принципов и стандартов государственной службы, утвержденных Этическим кодексом в новой редакции, думаю активизирует деятельность уполномоченных по этике в части предупреждения и профилактики нарушений</p>	<p>Одной из главных задач нормативного закрепления этических норм поведения государственных служащих является обеспечение отбора кандидатов и их морально-нравственный облик в период пребывания на государственной службе. Предлагаемый Комментарий будет предусматривать пояснения и раскрывает смысл Этического кодекса на основе встречающихся в повседневной политике ситуационных примеров. Призван обеспечить единообразное понимание и применение положений Этического кодекса на практике</p>	<p>Дело в том, что добропорядочное поведение, высокий уровень этичности не служат для государственного служащего основой для карьерного роста, материальной мотивации. Как следствие, нередки случаи, в том числе и центральных государственных органах, когда карьерное продвижение служащего проводится по принципу личной преданности, командному передвижению, родственным и иным связям. Карьерный рост отдельных служащих «обгоняет» развитие личных навыков, становление специалиста как добропорядочной личности. Как следствие – коррупционные, уголовные, административные правонарушения и этические проступки</p>
<p><i>Как Вы думаете, необходим ли Комментарий к Этическому кодексу. Если «Да», когда он планируется?</i></p>				

Продолжение Таблицы 3

<p>Работу по разработке комментариев к Этическому кодексу будут начаты в текущем году</p>	<p>Для понятия норм Этического кодекса государственными служащими, в том числе молодыми госслужащими необходимы комментарий, которые будут раскрывать суть каждого по отдельности этических принципов государственной службы (<i>добросовестность, честность, справедливость, открытость, вежливость, клиентоориентированность</i>), стандарты служебной этики.</p>	<p>Планируется в ближайшее время</p>	<p>Да, думаю необходимо, в планах</p>	<p>Да, необходимо, он планируется, когда не могу ответить.</p>	<p>Комментарий к Этическому кодексу необходим, в т.ч. в части отправления религиозных обрядов в рабочее время, соблюдения делового стиля одежды, ответственности и руководителей (которые практически изъяты из новой редакции Кодекса). Необходимо внедрение понятия «безупречная репутация»</p>
<p><i>По-Вашему мнению, необходимо ли изменение в законодательство касательно внешнего вида государственных служащих, в том числе, в части внедрения свободного формата одежды «свободный стиль» по пятницам?</i></p>					
<p>Согласно Этическому кодексу внешний вид госслужащих должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.</p>	<p>Думаю, что внедрение свободного стиля одежды государственных служащих допустимо, если государственный служащий идет на проверку объектов, таких как строительство или ремонт зданий, дорог, а также, тогда, когда был объявлен режим ЧС (<i>по случаю наводнения или пожара</i>), когда необходимо быть в соответствующем костюме</p>	<p>Внедрение свободного стиля одежды государственных служащих по пятницам допустимо, если госслужащие будут придерживаться рамки приличия, то есть не вызывающий, открытый стиль. Человеку свойственно самовыражаться, в том числе через одежду.</p>	<p>Полагаю, что идея по пятницам чувствовать себя более свободно, чем в остальные рабочие дни недели не допустима. Почему бы и нет. Конечно же всеми любимые джинсы, ну и все, что с ними сочетается: реглан, кроссовки. Однако, это вовсе не означает, что можно надеть любимые</p>	<p>Полагаю, что небольшое послабление строгих офисных правил допустимо, для поднятия морального духа сотрудников. Полагаю, что в пятницу можно объявить в государственных органах, так называемый «свободный стиль», в пределах разумного, конечно же. Но если назначены переговоры или непосредственное общение с населением, то у этих сотрудников «свободной</p>	<p>В изменениях законодательства нет необходимости. Строгий стиль одежды необходимо придерживаться в течение всей рабочей недели. Исключение - дни национального, народного праздников (День Независимости, День Республики, День Конституции, Наурыз).</p>

Продолжение Таблицы 3

<p>При этом, я считаю, что какие-либо точечные требования к форме одежды государственных служащих будут излишними, поскольку у нас имеются климатические особенности регионов, разные направления государственной службы (связанные с посещением производств, с несением службы на дорогах и т.д.). Тем не менее, можно было бы ввести свободную форму одежды по пятницам</p>		<p>Он хочет быть максимально свободным в выборе того, что носит, даже на работе. Почему бы и не ввести в пятницу свободный формат одежды, если конечно не предусмотрены деловые встречи по работе.</p>	<p>распоротые брюки на коленях и рубашку с рисунком дракона. К такому стилю предъявляются ничуть не менее серьезные требования, чем к деловому костюму. И самое главное из них – уместность.</p>	<p>формат одежды» отменяется.</p>	<p>Практика последних лет показала, что вслед за акимами, руководителями регионов, учреждений, видимо стремящихся таким образом «быть ближе к народу», повсеместно появляются в рабочее время, на рабочих местах служащие без официального стиля одежды</p>
<p><i>По-Вашему мнению, какие меры должны быть приняты для формирования и совершенствования законодательства по этике государственных служащих?</i></p>					
<p>В Законе «О государственной службе Республики Казахстан» имеется целая глава по вопросам служебной этики (глава 8), имеется отдельный Указ Президента об утверждении Этического кодекса государственных служащих.</p>	<p>Например, в Этическом кодексе под принципом открытости понимается проявление готовности к работе с общественностью и обеспечение прозрачности своих действий. Комментарий дадут полный ответ. Так, открытость является одной из главных ценностных установок, необходимых для осознанного изменения госслужащего.</p>	<p>В будущем будет принят Комментарий к Этическому кодексу.</p>	<p>Принятие Комментария к Этическому кодексу.</p>	<p>Разработка Комментария к Этическому кодексу.</p>	<p>Анализ причин коррупционных правонарушений и этических проступков государственных служащих, анализ кадровой политики и широкое обсуждение проблемы с участием экспертов (уполномоченных по этике, специалистов региональных</p>

Продолжение Таблицы 3

<p>Кроме того, как уже отметил, будут разработаны комментарий к Этическому кодексу, в том числе с изложением различных кейсов на реальных примерах. Вместе с тем, я думаю, что вопросы по совершенствованию законодательства по этике будут актуальными всегда</p>	<p>Умение быть открытым со стороны госслужащих должно стать базовой компетенцией и обеспечить конкурентное преимущество. Открытость – это недопущение канцеляризма, бюрократии, волокиты, способность правдиво рассказать о существующих недостатках, пробелах.</p>				<p>департаментов, членов советов по этике, служб управления персоналом, отраслевых НПО). Учет этических аспектов при формировании кадровых резервов всех уровней</p>
<p><i>Как часто государственные служащие обращаются с жалобами о неэтичном поведении руководящих сотрудников в Советы по этике?</i></p>					
<p>Нельзя сказать, что с такими вопросами обращений нет. Однако, по сравнению с прошлыми годами количество привлеченных к дисциплинарной ответственности руководящих работников за этику уменьшается</p>	<p>Нет данных</p>	<p>Жалобы в адрес должностных лиц государственных органов поступают очень часто</p>	<p>Не могу ответить сейчас на этот вопрос</p>	<p>Точную статистику не могу сейчас сказать</p>	<p>Нечасто. Связано это со сложившейся годами практикой «не выносить сор из избы», боязни дальнейшего преследования, а также отсутствием механизма защиты госслужащих обратившихся в данные институты</p>
<p><i>Как Вы думаете, внедрение Института уполномоченных по этике оправдал ли ожидаемые результаты и какие есть моменты которые необходимо улучшить?</i></p>					
<p>На сегодняшний день по республике осуществляют свою деятельность около 800 уполномоченных по этике. В частности, в 2022 году уполномоченные по этике более</p>	<p>Институт Уполномоченного по этике оправдывает ожидаемые результаты. Уполномоченные по этике являются мостом между государственными служащими и помогают для</p>	<p>В результате действенных мер наблюдается позитивная динамика снижения количества нарушений норм служебной этики и госслужащих,</p>	<p>В пределах своей компетенции уполномоченный по этике оказывает государственным служащим консультативную помощь в вопросах соблюдения требований</p>	<p>содействию в формировании культуры взаимоотношений с коллегами.</p>	<p>В первую очередь связанных со статусом уполномоченных в Госреестре.</p>

Продолжение Таблицы 3

<p>20 тысяч государственных служащих и гражданам индивидуальную консультативную помощь по вопросам соблюдения требований законодательства в сферах государственной службы, противодействия коррупции и Этического кодекса госслужащих, проведено свыше 25 тысяч мероприятий по разъяснению законодательства. В целом, за последние годы количество госслужащих, нарушающих стандарты служебной этики, снижается. Нельзя не отметить в этом и работу, проделанную уполномоченными по этике. В настоящее время рассматриваются вопросы по совершенствованию института уполномоченных по этике</p>	<p>совершенствованию личностного роста госслужащего и развития культуры самоотчета и самопознания. Процесс самовоспитания и самосовершенствования помогает сделать выводы и стимулирует работу над ошибками. Госслужащий может быть полезен не только своими профессиональными знаниями, но и должен быть примером для нравственного подражания. В этом институт УПЭ принимает все необходимые меры.</p>	<p>привлеченных к дисциплинарной ответственности за такие проступки. В частности, в сравнении с прошлыми годами их количество значительно сократилось. Как показывает практика, эффективность деятельности уполномоченных по этике по защите прав госслужащих во многом ограничивалось отсутствием правовых инструментов, которые могли бы реально обеспечивать их функции. В настоящее время реализовываются ранее одобренные подходы по наделению их функциями по самостоятельному рассмотрению обращений госслужащих и даче заключения при рассмотрении дисциплинарных проступков, связанных с этикой.</p>	<p>законодательства РК в сферах государственной службы, противодействия коррупции и Этического кодекса, а также в случаях нарушения прав и законных интересов госслужащих принимает меры, направленные на их защиту и восстановление. Функцией уполномоченного по этике является и консультация граждан, рассмотрение обращений физических и юридических лиц по фактам нарушения норм служебной этики служащими госоргана, в котором они работают. Надо отметить, что стандарты поведения поднимаются на новый качественный уровень, требуют от госслужащих повышенной ответственности и самоконтроля поведения, что в целом положительно влияет на имидж государственной службы. Полагаю, что Институт уполномоченных по этике оправдал себя и вопрос совершенствования законодательства в этом будет всегда актуальным.</p>	<p>Постоянное совершенствование механизмов этического контроля и предупреждения коррупции, несомненно, будет благоприятно сказываться на укреплении позитивного имиджа государственной службы.</p>	<p>Так, на уровне областных структур уполномоченных по этике приравнивали к главным инспекторам аппаратов акимов областей (D4). Поэтому строить коммуникации с акимами городов, районов, руководителейми областных управлений, проводить профилактические и другие мероприятия эффективно возможно уполномоченным по этике, обладающим личным авторитетом, большим опытом и компетенциям. Во-вторых, уполномоченные по этике не всегда самостоятельны в принятии решений и последовательны в расследовании и этических проступков и принятии дисциплинарных мер. Также, уполномоченные по этике специальным письмом уполномоченного органа были отнесены к категории</p>
---	--	---	---	--	--

Продолжение Таблицы 3

					«В», что не позволяет включать их в категорию «А»
Примечание: Составлено автором на основании проведенного экспертного интервью.					

Рекомендации и предложения:

В связи с развитием цифровых технологий и интернета цифровая этика стала важной составляющей нашей жизни. Использование мобильных устройств, социальных сетей и интернета стали неотъемлемой частью нашей повседневной жизни. Коммуникации каждого государственного служащего в цифровом пространстве сопровождается совершенствованием цифровой компетентности.

Хотелось акцентировать внимание на опыте Нидерландов. Отдельно в Нидерландах разработан Кодекс поведения государственных служащих в цифровой рабочей среде, в котором базовым принципом является личная ответственность государственного служащего за свое поведение и действия в интернете как на службе, так и дома.

Частью идеологии государственных служащих также является аккуратная работа с информацией, что подразумевает не только сохранение конфиденциальности сведений, ставших известными в ходе службы, но и выражение мнений. Государственные служащие должны воздерживаться от публичного выражения своих мыслей или чувств.

Цифровые данные и цифровые процессы ежедневно революционизируют во всех сферах человечества, меня как привычные способы передачи информации.

При использовании социальных сетей государственному служащему следует придерживаться корректного тона в беседах с другими пользователями сети интернет, не публиковать на своей странице конфиденциальную или другую закрытую информацию, не добавлять в друзья пользователей, призывающих к изменению существующего конституционного строя, сепаратизму или отказу от суверенитета.

Нарушение этого правила может повлечь серьезные последствия. Например, в 2014 г. государственный служащий департамента по вопросам терроризма Министерства безопасности и юстиции сделала в своем Твиттере публикацию о том, что террористическая организация «Исламское государство» (ISIS, организация запрещена в РФ) - это выдумка и план Израиля. Это было расценено министром как нарушение служебных обязанностей и привело к освобождению лица от должности [66].

Соблюдение правил делового этикета в цифровой среде будет способствовать повышению уровня доверия населения к государственным институтам, а также сформировать положительный облик государственного служащего.

Государственные служащие в своей деятельности должны правильно позиционировать себя в социальных сетях и укреплять доверие общества к государственной службе.

В этой связи предлагается внести изменения в Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан.

Проект «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан»

1. Внести в Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 следующие изменения:

в Этическом кодексе государственных служащих Республики Казахстан, утвержденном вышеназванным Указом:

дополнить главу 6 следующего содержания:

1. При общении в Интернете государственный служащий обязан соблюдать нормы служебной этики, уважать мнение других участников диалога, высказывать только конструктивную критику, уважать права, мнения и границы других людей.

2. При общении в Интернете контролировать свои эмоции и реакции. Избегать агрессивных или провокационных высказываний в дискуссиях.

3. В случае разногласий сохранять доброжелательность и уважение, не нарушать нормы служебной этики при взаимодействии с людьми в цифровом пространстве.

4. Уважать частную жизнь других людей и свою собственную. Делиться только проверенной и правдивой информацией. Не нарушать авторские права, не загружать и не распространять нарушающий авторские права контент.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что методы противодействия коррупции должны обладать высокой динамичностью и подвергаться пересмотру и модернизации наравне с темпами изменения способов совершения коррупционных нарушений. И в этой сфере огромное значение играет превенция коррупционных правонарушений, которая расценивается как основа антикоррупционной политики Республики Казахстан.

Мировой опыт и опыт развития отечественной системы государственной службы показывает, что именно этика, как институт, должна стать центральным инструментом формирования антикоррупционной культуры населения, преобразователем общественного сознания.

Наличие знаний и навыков этичного поведения как внутри коллектива, так и прежде всего в отношении с населением, как основным потребителем государственных услуг является важным показателем профессионализма служащего. Профессионализм также включает в себя, помимо профессиональных знаний, навыков и умений, также наличие принципиальных установок честности, справедливости, открытости и уважения к человеку, обществу и государственным институтам.

Проведенное нами исследование исторических предпосылок, моральных и нравственных установок наших сограждан показывает, что уважение к обществу и человеку строится на национальных и где-то отчасти религиозных традициях народов, проживающих в Казахстане, что обеспечивает эффективность проводимых уполномоченными органами преобразований.

Этичность государственных служащих в качестве одного из непереносимых требований при принятии на работу является крайне важным обстоятельством. Морально-нравственные качества чиновника являются первоочередным фактором, в том числе с точки зрения антикоррупционного поведения.

Вся система отбора и прохождения государственной службы в Казахстане выстроена таким образом, чтобы принять на работу человека, обладающего требуемыми знаниями, опытом, воспитанием и прочими качествами. Вместе с тем, специфика государственной службы требует постоянного контроля за поведением служащих, их честностью, справедливостью и открытостью.

И в этом направлении сделано очень много и много задач еще предстоит сделать.

Проведенный нами SWOT-анализ показал, что Казахстан достиг значительных результатов путем поступательного и системного продвижения политики превенции нарушаемости, в том числе и постоянной пропаганды добропорядочного поведения, внедрения механизмов контроля и ответственности.

Вместе с тем, проведенные исследования показали наличие целого спектра рисков и угроз в сфере продвижения идеологии добропорядочности и эти вопросы еще предстоит анализировать и решать уполномоченным органам.

На основе проведенного исторического анализа формирования политики антикоррупционной деятельности и как ее составной деятельности по обеспечению этичности и добропорядочности государственных служащих, мы пришли к выводу, что реформы в этой сфере идут поступательно, в ногу с мировыми стандартами.

Дальнейшая демократизация системы управления движется в направлении «человекоцентричности», обеспечения механизмов «слышащего» государства, что само по себе ломает старую систему управления и требует иных подходов, построенных в том числе и на общении с населением, оказаний надлежащего уровня услуг с должным уровнем этичного поведения со стороны государственных служащих.

В работе проведен анализ зарубежного опыта, который позволяет констатировать, что отечественное законодательство вобрало в себя ряд важных институтов, таких как комиссии по этике, система практика менторства (наставничества), уполномоченного по этике и пр. Все это дает позитивные результаты, но говорить о том, что проблема коррупции решена говорить еще рано.

Считаем, что вопросы противодействия коррупции являются комплексной проблемой, требующей постоянного внимания и охватывающей как карательные, так и превентивные механизмы, среди которых вопрос продвижения добропорядочности играет огромное значение.

Политика добропорядочности должна охватывать не только государственных служащих, но и общество в целом. Нулевая терпимость к коррупции – это общенациональная идея.

Новизной проекта является выработка изменений в Этический кодекс, направленных на дальнейшее укрепление и доверие общества к государственной службе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Аль-Фараби. Социально-этические трактаты. – Алма-Ата: Наука, 1973. – 436 с.;
- 2 А.А. Бактымбетова, Ж.Ж. Давлетбаева. Формирование ценностей добропорядочности на государственной службе // Вестник ПГУ, ISSN 1811-1815 Серия Гуманитарная. № 1. 2020. С. 80-89. С. 81;
- 3 Конституция Республик и Казахстан от 30 августа 1995 года;
- 4 Weber, Max. 1978 (1921). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press. Part 1, Ch. 3, “Types of Legitimate Domination” (pp. 212-307);
- 5 Уровень доверия населения в крупных городах Казахстана // https://economy.kz/ru/Novosti_instituta/id=5712 Дата обращения 10.01.2023;
- 6 Good governance and public trust: Assessing the mediating effect of E-government in Pakistan. *Lex Localis*, 17(2), 299-320.);
- 7 (Houston, D., and Harding, L. (2013) *Public Trust in Government Administrators*. *Public Integrity*, 16(1), 53-76.);
- 8 Публичный закон США № 95-521 от 26.10.1978 г.;
- 9 Конституция Республики Казахстан 1993 г.;
- 10 Шайхисламова, Г. Ш. Этапы становления государственной службы в Республике Казахстан / Молодой ученый. — 2017. — № 8.1 (142.1). — С. 65-67. — URL: <https://moluch.ru/archive/142/40321/> Дата обращения 10.02.2023;
- 11 Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І «О государственной службе» //Электронный ресурс: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1013958&doc_id=
- 12 Указ Президента Республики Казахстан от 3 мая 2005 года N 1567 О кодексе чести государственных служащих //Электронный ресурс: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001567_#z0. Дата обращения: 02.10.2023;
- 13 Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119. О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан //Электронный ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1100000119>. Дата обращения: 02.10.2023;
- 14 План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года // Электронный ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100> Дата обращения 02.10.2023;
- 15 Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 156. Об утверждении Положения о советах по этике Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы в областях, городах республиканского значения, столице // Электронный ресурс: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38953974. Дата обращения: 02.10.2023;
- 16 Этический контроль // Электронный ресурс: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/358898?lang=ru> Дата обращения: 02.10.2023;

- 17 Указ Президента Республики Казахстан от 22 февраля 2022 года № 814. О внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000814>. Дата обращения: 02.10.2023;
- 18 Указ Президента Республики Казахстан от 22 июля 2019 года № 74 О некоторых вопросах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) // Электронный ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000074>. Дата обращения: 20.11.2023;
- 19 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана» <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskii-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>. Дата обращения: 20.11.2023;
- 20 Отчет о деятельности уполномоченных по этике // Электронный ресурс: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/358898?lang=ru>. Дата обращения: 20.11.2023;
- 21 Этика. Аристотель. Издательство: АСТ, 2020 г. С. 239.
- 22 Трактат о взглядах жителей добродетельного города (948 г.), созданного на основе другой работы «Гражданская политика», написанной в Дамаске (942 г.). Аль-Фараби. Социально-этические трактаты. Алма-Ата, 1973, с. 35.
- 23 Научное наследие Аль-Фараби (комментарии к трудам) Электронный ресурс: <https://dokumen.pub/9786010444652-9786010444669.html>. Дата обращения: 22.01.2024;
- 24 Cooper T. Hierarchy, virtue, and public administration: A perspective for normative ethics // Public Administration Review. – 1987. – p. 320-328.
- 25 Абдрасулова Е.Б., Ибрагимов Ж.И., Толеухановой Г.А. «Формирование и укрепление профессиональной правовой культуры государственных служащих: опыт зарубежных стран» // Вестник Института законодательства и правовой информации РК. №2 (56) – 2019. С. 107-114.
- 26 Альдешова С.Б., Адиетова Э.М., Нұғман А. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО. Вестник Атырауского университета имени Халела Досмухамедова. 2022; 65(2): 88-96.
- 27 Современные тенденции совершенствования системы государственно-административного управления в Республике Казахстан. Монография / Под общей редакцией Сарпекова Р.К. – Нур-Султан: РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан», 2021. - 216 с.
- 28 Новая модернизация (Индустрия-4.0): проблемы, перспективы, регулятивы. Философско-политологический анализ. Коллективная монография / Под общ. ред. А.Х. Бижанова. – Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2020. – 425 с.

- 29 Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России/ Диссертация на присвоение учен. Степ. Канд. Социол. Наук., М., 2013 г. 162 с.
- 30 Федотова П.Я. Общественное воздействие на процесс формирования морали государственных гражданских служащих. Диссерт. На соиск. Учен. Степ. Канд. Социол. Наук. М., 2011 г. с. 160.
- 31 Литвинцева Е.А. Институциональные основания государственной гражданской службы // СРЕДНЕРУССКИЙ ВЕСТНИК ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК. № 2 2013 г. № 2 2013 г.
- 32 Литвинцева Е, Переверзина О. Внедрение принципов открытости в государственно-служебную культуру // Государственная служба. – 2015. – №2(94). – С. 49-52.
- 33 Лукман Т. О социологическом видении нравственности и нравственной коммуникации II Социология на пороге XXI века: основные направления исследований. - М.: РУСАКИ, 1999. - С. 314.
- 34 Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления // <https://www.litres.ru/book/sergey-kabashov/moralno-eticheskie-i-pravovye-osnovy-gosudarstvennogo-i-mu-20537610/> Дата обращения 22.01.2024;
- 35 Турчинов А.И., Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. - М.: Изд.-во РАГС, 2010. - 122 с.
- 36 «Comparison of the Ethics Infrastructure in China and the United States: Should Public Servants Be Executed for Breaches of Ethics--or Is a \$150 Fine Enough? ROBERT W. SMITH [Общественная честность, 2004 г., том. 6, стр. 299–318.
- 37 (Holstein J. A., Gubrium J. F. (1995) The active interview. Thousand Oaks, CA: Sage) Brieschke (1997)
- 38 (Brieschke, P. (1997). Race (inter)views: From the classroom to public discourse. International Journal of Qualitative Studies in Education, 10, 85-99.)
- 39 Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12 декабря 1996 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml Дата обращения 22.01.2024;
- 40 Рекомендация Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. N R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих // <http://www.supcourt.ru/files/562/>. Дата обращения: 22.01.2024;
- 41 Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1. С. 107-116.
- 42 Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы. М., 2014 г. С. 169-170.
- 43 Во Франции принят указ об этическом контроле на государственной службе // https://anticor.hse.ru/main/news_page/vo_frantsii_prinyat_ukaz_ob_eticheskom_kontrolle_na_gosudarstvennoy_sluzhbe. Дата обращения: 11.01.2024;

- 44 Этические нормы государственных служащих США. Директива Управления служебной этики государственных органов США // <https://rben.ru/home-old/57-for-business-2/tools/524-eticheskie-normy-povedeniya-gosudarstvennykh-sluzhashchikh-v-sisteme-organov-ispolnitelnoj-vlasti>. Дата обращения: 11.01.2024;
- 45 Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США // <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-etiki-gosudarstvennoy-sluzhby-v-ssha>. Дата обращения: 11.01.2024;
- 46 Integrity and Ethics. Integrity and Ethics in Public Service and Among Public Servants Helen Sullivan The Author(s), under exclusive license to Springer Nature Switzerland AG 2021
- 47 Работа на благо общества – Стратегическая кадровая политика правительства до 2025 года. Правительство Нидерландов. 30.09.2018. стр. 14// URL: <https://www.gov-ernment.nl/topics/public-administration/documents/policy-notes/2018/09/30/working-for-the-public-good-стратегическая-правительственная-кадровая-политика-2025>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 48 Взятничество и коррупция 2021. Нидерланды // Global Legal Insights. URL: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/bribery-and-corruption-laws-and-regulations/netherlands>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 49 Ongewenste omgangsvormen (Нежелательное поведение) // P-Direkt. URL: <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel-2020/rechten-en-regels/integriteit/integ-riteitsbeleid/ongewenste-omgangsvormen>
- 50 Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving (Кодекс поведения в цифровой рабочей среде) // P-Di-rekt, 2016. URL: <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel-2020/documenten/publicatie>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 51 Индекс восприятия коррупции 2022 г. // <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>. Дата обращения: 08.02.2024;
- 52 Frits M. Van Der Meer, Jos C. N. Raadschelders. The Senior Civil Service in the Netherlands: A Quest for Unity // <https://doi.org/10.1093/0198294468.003.0010>. Дата обращения: 08.02.2024;
- 53 Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года».
- 54 Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная служба). Национальный доклад о противодействии коррупции за 2022 год // <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=ru>. Дата обращения: 08.02.2024;
- 55 Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции»
- 56 Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы. Утверждена Указом Президента РК от 2 февраля 2022 года № 802 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802>. Дата обращения: 10.02.2024;

- 57 РЕКОМЕНДАЦИИ СОВЕТА ОЭСР ПО ВОПРОСАМ ПУБЛИЧНОЙ ДОБРОПОРЯДОЧНОСТИ // <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-ru.pdf>. Дата обращения: 11.02.2024;
- 58 Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12 декабря 1996 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtm. Дата обращения: 11.02.2024;
- 59 Этический кодекс государственных служащих РК. Утвержден указом Президента РК от 29 декабря 2015 года № 153 // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38035182&doc. Дата обращения: 11.02.2024;
- 60 Глава государства провел совещание по вопросам противодействия коррупции. Официальный сайт Президента Республики Казахстан. 01.02.2022. – 53 URL: <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-soveshchanie-povoprosam-protivodeystviya-korrupcii-1128>. Дата обращения: 20.09.2023 г.
- 61 Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193. О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001193>. Дата обращения: 12.02.2024;
- 62 Нормативное постановление Конституционного Суда Республики Казахстан от 13 июня 2023 года № 19-НП О рассмотрении на соответствие пункту 4 статьи 26 Конституции Республики Казахстан статьи 13 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», статьи 154 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37548073&pos=1;-16#pos=1;-16. Дата обращения: 12.02.2024;
- 63 Постановление Правительства Республики Казахстан от 16 июня 2023 года № 482. Об утверждении Правил привлечения контрактных служащих, видов проектов, по которым привлекаются контрактные служащие, вопросов условий оплаты труда и иных вопросов регулирования их деятельности // <https://adilet.zan.kz/rus/>. Дата обращения: 12.02.2024;
- 64 Ж.Ж. Давлетбаева, А. В. Загребин. Повышение роли этики государственных служащих в вопросах превенции коррупции в Республике Казахстан. Вестник Торайгыров университет, Серия Гуманитарная. № 3. 2020.

- 65 Методические рекомендации для уполномоченных по этике центральных государственных и местных исполнительных органов // <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbekkyzylorda/press/article/details/91778?lang=ru>. Дата обращения: 12.02.2024;
- 66 Working for the public good - Strategic government human resources policy 2025 // Government of the Netherlands. 09/30/2018. P. 14 URL: <https://www.government.nl/topics/public-administration/documents/policy-notes/2018/09/30/working-for-the-public-good—strategic-government-human-resources-policy-2025> (Accessed: 01.11.2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1 (Экспертное интервью по вопросам совершенствования законодательства по этике государственных служащих)

Здравствуйтесь! Я магистрант Академии государственного управления при Президенте РК. Благодарю, что согласились принять участие в экспертном интервью по вопросам совершенствования законодательства по этике государственных служащих.

Данный опрос проводится в рамках написания научного проекта «Этический фактор формирования культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан». Результаты исследования будут использованы при написании аналитических и научных статей.

№	Вопрос
1	По-Вашему мнению, на сегодняшний день необходимо ли совершенствование законодательства по этике государственных служащих, если «Да», то какие?
2	Как Вы думаете, необходим ли Комментарий к Этическому кодексу. Если «Да», то когда он планируется?
3	По-Вашему мнению, необходимо ли изменение в законодательство касательно внешнего вида государственных служащих, в том числе, в части внедрения свободного формата одежды «свободный стиль» по пятницам?
4	По-Вашему мнению, какие меры должны быть приняты для формирования и совершенствования законодательства по этике государственных служащих?
5	Как часто государственные служащие обращаются с жалобами о неэтичном поведении руководящих сотрудников в Советы по этике?
6	Как Вы думаете, внедрение Института уполномоченных по этике оправдал ли ожидаемые результаты и какие есть моменты которые необходимо улучшить?

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Автор проекта (исследования): Искалиева А.Ш.
Научный руководитель: Садыкова К.К.

Идея проекта (исследования)	Комплексный анализ влияния этического фактора на формирование культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан и разработка предложений по преодолению рисков в сфере формирования культуры добропорядочности государственных служащих Республики Казахстан
Проблемная ситуация (кейс)	Наличие поступающих жалоб о неэтичном поведении государственных служащих, в том числе за совершение поступков, дискредитирующих государственную службу
Имеющиеся решения данной проблемы	<p>Существующие подходы:</p> <p>2.1 Государственная антикоррупционная политика ориентирована на превентивные меры, под которыми понимается комплекс идеологических, образовательных и информационных мер, распространяющихся на всех граждан Казахстана, начиная с детства, продолжается через среднее и высшее образование, а также на протяжении всей службы в государственных и негосударственных органах;</p> <p>2.2 Внедрение политики добропорядочности в действующее законодательство как критерия профессиональной деятельности как на государственной службе, так и в квазигосударственном секторе. В том числе и введение институтов государственного и общественного контроля, ответственности за нарушение требований и стандартов добропорядочности;</p> <p>2.3 Развитие дополнительных сопутствующих систем, позволяющих минимизировать сопутствующие риски, то есть все более глубокое внедрение инструментов государственного и общественного контроля, более прозрачная деятельность государственного аппарата, развития Электронного правительства, совершенствование законодательства об административных процедурах и развитие административной реформы.</p> <p>Преимущества</p> <p>2.1 Дальнейшее продвижении идеологии</p>

добропорядочности на всех уровнях государственного аппарата с интегрированием ее на все общество путем усиления инструментов воспитания, образования, разъяснения и пропаганды;

2.2 Дальнейшая активизация прозрачности деятельности государственных органов, обеспечение развития инструментов «слышащего государства» и тем самым повышение доверия общества государственным служащим;

2.3 Усиление контроля за соблюдением служащими требований этики государственного служащего и с этой целью усиление роли Советов по этике и всей системы дисциплинарной и иной ответственности государственных служащих.

Недостатки

3.1 Уровень коррупции в стране остается высоким, о чем свидетельствует количество коррупционных преступлений, затрагивающих все уровни государственной службы, квазигосударственный сектор и бизнес-среду. По версии ИВК по итогам 2023 года Казахстан снова попал в ряд высоко коррумпированных стран, набрав 39 баллов из 100 возможных (97 место среди 180 стран).

3.2 Низкий уровень доверия к государственной службе в Казахстане, подорванный рядом исторических и политических факторов, требует преломления общественного мышления. В этой связи огромное влияние должна оказать единая позиция аппарата государственного управления, отвергающая любые возможности для незаконного обогащения и преследования личных интересов.

Бюро национальной статистики ежегодно проводит выборочное обследование среди населения по определению уровня доверия к правоохранительным органам. Согласно выборочному обследованию уровня доверия населения РК к правоохранительным органам, которое проводилось в октябре-ноябре 2023 года во всех регионах РК, доля лиц, доверяющих правоохранительным органам, составило 63,1%, частично доверяющих - 27,8%, скорее недоверяющих - 3,6%, недоверяющих - 3,9%. Доля тех, кто затруднился ответить, составила 1,7%.

Следовательно, имеется число населения с определенным недоверием.

<p>Предлагаемое решение данной проблемы</p>	<p>В целях дальнейшего совершенствования этических норм и повышения степени доверия населения к государственным служащим при использовании социальных сетей государственному служащему следует придерживаться корректного тона в беседах с другими пользователями сети интернет, не публиковать на своей странице конфиденциальную или другую закрытую информацию, не добавлять в друзья пользователей, призывающих к изменению существующего конституционного строя.</p> <p>Соблюдение правил делового этикета в цифровой среде будет способствовать повышению уровня доверия населения к государственным институтам, а также сформировать положительный облик государственного служащего.</p> <p>Государственные служащие в своей деятельности должны правильно позиционировать себя в социальных сетях и укреплять доверие общества к государственной службе.</p> <p>Возможности Внесение в Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан.</p> <p>Дополнить главу 6 следующего содержания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. При общении в Интернете государственный служащий обязан соблюдать нормы служебной этики, уважать мнение других участников диалога, высказывать только конструктивную критику, уважать права, мнения и границы других людей. 2. При общении в Интернете контролировать свои эмоции и реакции. Избегать агрессивных или провокационных высказываний в дискуссиях. 3. В случае разногласий сохранять доброжелательность и уважение, не нарушать нормы служебной этики при взаимодействии с людьми в цифровом пространстве. 4. Уважать частную жизнь других людей и свою собственную. Делиться только проверенной и правдивой информацией. Не нарушать авторские права, не загружать и не распространять нарушающий авторские права контент.
<p>Ожидаемый</p>	<p>Дальнейшая демократизация системы управления в</p>

результат	направлении «человекоцентричности», обеспечения механизмов «слышащего» государства, которая требует иных подходов, построенных в том числе и на общении с населением, с должным уровнем этичного поведения со стороны государственных служащих.
Литература	<ol style="list-style-type: none"> 1 Аль-Фараби. Социально-этические трактаты. – Алма-Ата: Наука, 1973. – 436 с.; 2 А.А. Бактымбетова, Ж.Ж. Давлетбаева. Формирование ценностей добропорядочности на государственной службе // Вестник ПГУ, ISSN 1811-1815 Серия Гуманитарная. № 1. 2020. С. 80-89. С. 81; 3 Конституция Республик и Казахстан от 30 августа 1995 года; 4 Weber, Max. 1978 (1921). <i>Economy and Society</i>. Berkeley: University of California Press. Part 1, Ch. 3, “Types of Legitimate Domination” (pp. 212-307); 5 Уровень доверия населения в крупных городах Казахстана //https://economy.kz/ru/Novosti_instituta/id=5712 Дата обращения 10.01.2023; 6 Good governance and public trust: Assessing the mediating effect of E-government in Pakistan. <i>Lex Localis</i>, 17(2), 299-320.); 7 (Houston, D., and Harding, L. (2013) Public Trust in Government Administrators. <i>Public Integrity</i>, 16(1), 53-76.); 8 Публичный закон США № 95-521 от 26.10.1978 г.; 9 Конституция Республики Казахстан 1993 г.; 10 Шайхисламова, Г. Ш. Этапы становления государственной службы в Республике Казахстан / Молодой ученый. — 2017. — № 8.1 (142.1). — С. 65-67. — URL: https://moluch.ru/archive/142/40321/ Дата обращения 10.02.2023; 11 Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І «О государственной службе» //Электронный ресурс: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1013958&doc_id2= 12 Указ Президента Республики Казахстан от 3 мая 2005 года N 1567 О кодексе чести государственных служащих //Электронный ресурс: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001567_#z0. Дата обращения: 02.10.2023; 13 Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119. О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан

	<p>//Электронный ресурс: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1100000119. Дата обращения: 02.10.2023;</p> <p>14 План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года // Электронный ресурс: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100 Дата обращения 02.10.2023;</p> <p>15 Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 156. Об утверждении Положения о советах по этике Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы в областях, городах республиканского значения, столице // Электронный ресурс: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38953974. Дата обращения: 02.10.2023;</p> <p>16 Этический контроль // Электронный ресурс: https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/358898?lang=ru Дата обращения: 02.10.2023;</p> <p>17 Указ Президента Республики Казахстан от 22 февраля 2022 года № 814. О внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан // https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000814. Дата обращения: 02.10.2023;</p> <p>18 Указ Президента Республики Казахстан от 22 июля 2019 года № 74 О некоторых вопросах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) // Электронный ресурс: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000074. Дата обращения: 20.11.2023;</p> <p>19 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана» https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588. Дата обращения: 20.11.2023;</p> <p>20 Отчет о деятельности уполномоченных по этике // Электронный ресурс: https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/358898?lang=ru. Дата обращения: 20.11.2023;</p> <p>21 Этика. Аристотель. Издательство: АСТ, 2020 г. С. 239.</p> <p>22 Трактат о взглядах жителей добродетельного города</p>
--	---

(948 г.), созданного на основе другой работы «Гражданская политика», написанной в Дамаске (942 г.). Аль-Фараби. Социально-этические трактаты. Алма-Ата, 1973, с. 35.

23 Научное наследие Аль-Фараби (комментарии к трудам) Электронный ресурс: <https://dokumen.pub/9786010444652-9786010444669.html>. Дата обращения: 22.01.2024;

24 Cooper T. Hierarchy, virtue, and public administration: A perspective for normative ethics // Public Administration Review. – 1987. – p. 320-328.

25 Абдрасулова Е.Б., Ибрагимов Ж.И., Толеухановой Г.А. «Формирование и укрепление профессиональной правовой культуры государственных служащих: опыт зарубежных стран» // Вестник Института законодательства и правовой информации РК. №2 (56) – 2019. С. 107-114.

26 Альдешова С.Б., Адиетова Э.М., Нуғман А. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО. Вестник Атырауского университета имени Халела Досмухамедова. 2022; 65(2): 88-96.

27 Современные тенденции совершенствования системы государственно-административного управления в Республике Казахстан. Монография / Под общей редакцией Сарпекова Р.К. – Нур-Султан: РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан», 2021. - 216 с.

28 Новая модернизация (Индустрия-4.0): проблемы, перспективы, регулятивы. Философско-политологический анализ. Коллективная монография / Под общ. ред. А.Х. Бижанова. – Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2020. – 425 с.

29 Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России/ Диссертация на присвоение учен. Степ. Канд. Социол. Наук., М., 2013 г. 162 с.

30 Федотова П.Я. Общественное воздействие на процесс формирования морали государственных гражданских служащих. Диссерт. На соиск. Учен. Степ. Канд. Социол. Наук. М., 2011 г. с. 160.

31 Литвинцева Е.А. Институциональные основания

государственной гражданской службы // СРЕДНЕРУССКИЙ ВЕСТНИК ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК. № 2 2013 г. № 2 2013 г.

- 32 Литвинцева Е, Переверзина О. Внедрение принципов открытости в государственно-служебную культуру // Государственная служба. – 2015. – №2(94). – С. 49-52.
- 33 Лукман Т. О социологическом видении нравственности и нравственной коммуникации II Социология на пороге XXI века: основные направления исследований. - М.: РУСАКИ, 1999. - С. 314.
- 34 Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления // <https://www.litres.ru/book/sergey-kabashov/moralno-eticheskie-i-pravovye-osnovy-gosudarstvennogo-i-mu-20537610/> Дата обращения 22.01.2024;
- 35 Турчинов А.И., Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. - М.: Изд.-во РАГС, 2010. - 122 е.
- 36 «Comparison of the Ethics Infrastructure in China and the United States: Should Public Servants Be Executed for Breaches of Ethics--or Is a \$150 Fine Enough? ROBERT W. SMITH [Общественная честность, 2004 г, том. 6, стр. 299–318.
- 37 (Holstein J. A., Gubrium J. F. (1995) The active interview. Thousand Oaks, CA: Sage) Brieschke (1997)
- 38 (Brieschke, P. (1997). Race (inter)views: From the classroom to public discourse. International Journal of Qualitative Studies in Education, 10, 85-99.)
- 39 Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12 декабря 1996 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml Дата обращения 22.01.2024;
- 40 Рекомендация Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. N R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих // <http://www.supcourt.ru/files/562/>. Дата обращения: 22.01.2024;
- 41 Моральный кодекс гражданского служащего Великобритании // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1. С. 107-116.
- 42 Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы. М., 2014 г. С. 169-170.

- 43 Во Франции принят указ об этическом контроле на государственной службе // https://anticor.hse.ru/main/news_page/vo_frantsii_prinyat_ukaz_ob_eticheskom_kontrole_na_gosudarstvennoy_sluzhbe. Дата обращения: 11.01.2024;
- 44 Этические нормы государственных служащих США. Директива Управления служебной этики государственных органов США // <https://rben.ru/home-old/57-for-business-2/tools/524-eticheskie-normy-povedeniya-gosudarstvennykh-sluzhashchikh-v-sisteme-organov-ispolnitelnoj-vlasti>. Дата обращения: 11.01.2024;
- 45 Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США // <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-etiki-gosudarstvennoy-sluzhby-v-ssha>. Дата обращения: 11.01.2024;
- 46 Integrity and Ethics. Integrity and Ethics in Public Service and Among Public Servants Helen Sullivan The Author(s), under exclusive license to Springer Nature Switzerland AG 2021
- 47 Работа на благо общества – Стратегическая кадровая политика правительства до 2025 года. Правительство Нидерландов. 30.09.2018. стр. 14// URL: <https://www.gov-ernment.nl/topics/public-administration/documents/policy-notes/2018/09/30/working-for-the-public-good-strategische-adviesraad-advies-2025>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 48 Взятничество и коррупция 2021. Нидерланды // Global Legal Insights. URL: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/bribery-and-corruption-laws-and-regulations/netherlands>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 49 Ongewenste omgangsvormen (Нежелательное поведение) // P-Direkt. URL: <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel-2020/rechten-en-regels/integriteit/integriteitsbeleid/ongewenste-omgangsvormen>
- 50 Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving (Кодекс поведения в цифровой рабочей среде) // P-Di-rekt, 2016. URL: <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel-2020/documenten/publicatie>. Дата обращения: 11.01.2023;
- 51 Индекс восприятия коррупции 2022 г. // <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>. Дата обращения: 08.02.2024;

- 52 Frits M. Van Der Meer, Jos C. N. Raadschelders. The Senior Civil Service in the Netherlands: A Quest for Unity // <https://doi.org/10.1093/0198294468.003.0010>. Дата обращения: 08.02.2024;
- 53 Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года».
- 54 Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная служба). Национальный доклад о противодействии коррупции за 2022 год // <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=ru>. Дата обращения: 08.02.2024;
- 55 Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции»
- 56 Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы. Утверждена Указом Президента РК от 2 февраля 2022 года № 802 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802>. Дата обращения: 10.02.2024;
- 57 РЕКОМЕНДАЦИИ СОВЕТА ОЭСР ПО ВОПРОСАМ ПУБЛИЧНОЙ ДОБРОПОРЯДОЧНОСТИ // <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-ru.pdf>. Дата обращения: 11.02.2024;
- 58 Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12 декабря 1996 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml. 1 Дата обращения: 11.02.2024;
- 59 Этический кодекс государственных служащих РК. Утвержден указом Президента РК от 29 декабря 2015 года № 153 // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38035182&doc_ Дата обращения: 11.02.2024;
- 60 Глава государства провел совещание по вопросам противодействия коррупции. Официальный сайт Президента Республики Казахстан. 01.02.2022. – 53 URL: <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-soveshchanie-povoprosam-protivodeystviya-korruptcii-1128>. Дата обращения: 20.09.2023 г.
- 61 Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193. О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций,

	<p>содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий // https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001193. Дата обращения: 12.02.2024;</p> <p>62 Нормативное постановление Конституционного Суда Республики Казахстан от 13 июня 2023 года № 19-НП О рассмотрении на соответствие пункту 4 статьи 26 Конституции Республики Казахстан статьи 13 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», статьи 154 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37548073&pos=1;-16#pos=1;-16. Дата обращения: 12.02.2024;</p> <p>63 Постановление Правительства Республики Казахстан от 16 июня 2023 года № 482. Об утверждении Правил привлечения контрактных служащих, видов проектов, по которым привлекаются контрактные служащие, вопросов условий оплаты труда и иных вопросов регулирования их деятельности https://adilet.zan.kz/rus/. Дата обращения: 12.02.2024;</p> <p>64 Ж.Ж. Давлетбаева, А. В. Загребин. Повышение роли этики государственных служащих в вопросах превенции коррупции в Республике Казахстан. Вестник Торайгыров университет, Серия Гуманитарная. № 3. 2020.</p> <p>65 Методические рекомендации для уполномоченных по этике центральных государственных и местных исполнительных органов // https://www.gov.kz/memleket/entities/enbekkyzylorda/press/article/details/91778?lang=ru. Дата обращения: 12.02.2024;</p> <p>66 Working for the public good - Strategic government human resources policy 2025 // Government of the Netherlands. 09/30/2018. P. 14 URL: https://www.government.nl/topics/public-administration/documents/policy-notes/2018/09/30/working-for-the-public-good—strategic-government-human-resources-policy-2025 (Accessed: 01.11.2022).</p>
--	--