

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Сюндиков Кайрат Жандильдинович

**ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫН ЕНГІЗУ АРҚЫЛЫ МЕМЛЕКЕТТІК
ҚЫЗМЕТТЕ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ МӘДЕНИЕТТІ
ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕХАНИЗМДЕРІН ЖЕТІЛДІРУ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша

Ғылыми жетекші: _____ Таскужин Т.Ж., з.ғ.к.

Жоба қорғауға жіберілді: «___» _____ 2024 ж.

Басқару институтының директоры _____ Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2024

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ	5
НЕГІЗГІ БӨЛІМ	8
ҚОРЫТЫНДЫ	40
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ	42
ҚОСЫМШАЛАР	45

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы магистрлік жобада мынадай нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы. 1995 жылғы 30 тамыз.

«Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы.

«Қазақстан Республикасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы.

«Қоғамдық кеңестер туралы» 2015 жылғы 2 қарашадағы № 383-V ҚРЗ Қазақстан Республикасы Заңы.

«Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы № 802 Жарлығы.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі Тұжырымдамасы: «Ең алдымен адамдар» – «адамдарға бағдарланған» моделін қалыптастыру туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы.

Қазақстан Республикасының 2025 дейінгі жалпыұлттық басымдықтар туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 520 Жарлығы.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР	- Қазақстан Республикасы
ОМО	- орталық мемлекеттік орган
ЖАО	- жергілікті атқарушы орган
НҚА	- нормативтік-құқықтық акт
ЭЫДҰ	- Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
БАҚ	- бұқаралық ақпарат құралдары
ҚР МҚІА	- Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
ҚР СЖҚІА	- Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі
ҮББ-4	- №4 үлгілік базалық бағыт
SWOT	- күшті және әлсіз жақтарын, ықтимал мүмкіндіктері мен қауіптерін талдау
Google - нысаны	- Google жүйесі арқылы онлайн әлеуметтік сауалнама нысаны
ИВК Transparency International	- Сыбайлас жемқорлықты қабылдаудың халықаралық индексі
ІІМ	- Ішкі істер министрлігі
ҮЕҰ	- үкіметтік емес ұйымдар
ИАЖ «Е-Қызмет»	- «Е-Қызмет» интеграцияланған ақпараттық жүйесі

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі.

Мемлекеттік қызметте этикалық саясатты және сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы іске асыру мемлекеттік басқарудың өзекті мәселелерінің бірі болып табылады.

ҚР Президенті Қ.К. Тоқаев өзінің «Әділетті Қазақстан – бәріміз және әрқайсымыз үшін. Қазір және әрдайым» сайлауалды бағдарламасында басымдықтардың қатарында: «Әділ Қазақстан, ең алдымен, адал сот төрелігін, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиімді күресті және полицияның тиімді жұмысын білдіреді. Осы салалардағы реформалар құқықтың шынайы үстемдігін қамтамасыз етеді, барлық азаматтардың құқықтарының сақталуына кепілдік береді» [8].

Президент өзінің Қазақстан халқына Жолдауларында азаматтардың барлық сындарлы сұраныстарына жедел және тиімді жауап беретін «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасын іске асыруға бірнеше рет назар аударды. Қ.К. Тоқаев сыбайлас жемқорлыққа қарсы жүйелі күрес мәселелерінде: «сыбайлас жемқорлық қылмыс болған ведомствоның бірінші басшысының жауапкершілігін заңнамалық және нормативтік реттеуді» тапсырды [9].

«Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі жалпыұлттық басымдықтары туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен «институттардың сапасы» 2-бағыты бойынша жалпыұлттық басымдықтар тізбесіне «мемлекеттік басқарудың жаңа моделі» басым бағыты енгізілді. Бірқатар нысаналы көрсеткіштер белгіленді, оның ішінде: Дүниежүзілік Банктің мемлекеттік басқару тиімділігінің индексі бойынша кемінде 74 процентильге қол жеткізу және Трансперенси Интернешнлден (Transparency International) сыбайлас жемқорлықты қабылдау индексі бойынша 45 баллға қол жеткізу.

Қоғамдық сананы өзгертуге, сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға және жазаның бұлтартпастығы қағидатын іске асыруға бағытталған мемлекеттік басқару және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы бірқатар тұжырымдамалық құжаттар қабылданды.

Оның қатарында: 6 тапсырма блогын қосқан Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы мен бес негізгі Халық үніне құлақ асатын, Тиімді, Есеп беретін, Кәсіби және Прагматикалық мемлекет қағидаттарын бекіткен Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы: «Ең алдымен адамдар» – «адамдарға бағдарланған» моделін қалыптастыру.

НҚА-ға бірқатар сыбайлас жемқорлыққа қарсы түзетулер қабылданды. Қазақстан тарихында тұңғыш рет бағыныстылардың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары үшін басшылардың жауапкершілігі заңнамалық деңгейде бекітілді.

Магистрлік зерттеу тақырыбын таңдау мемлекеттік органдардың практикалық қызметінен туындайтын мәселелер мен проблемаларға байланысты.

Мемлекеттік қызметшілер жасайтын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар мен әдептілік теріс қылықтардың санын түбегейлі азайту қажет. Мемлекеттік қызметшілердің парасатты мінез-құлыққа, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және этикалық нормаларды сақтауға ішкі ынталандыру маңызды. Мемлекеттік мекемелердің бірінші басшылары сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтамайтын, ҚР мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінде белгіленген құндылықтарды сақтамайтын фактілер әлі де айтылуда.

Жоғары басшылық өкілдері жасаған сыбайлас жемқорлық қылмыстар қоғамда үлкен резонанс тудырады, бұқаралық ақпарат құралдарында, әлеуметтік аккаунттарда жарияланады және теріс салдарға әкеледі, билікке және олар қабылдаған шешімдерге деген сенімге нұқсан келтіреді.

Аталған проблемаларды шешу үшін мемлекеттік қызметшілердің ойлауын саналы түрде өзгерту, мемлекеттік қызметке құндылықтарды тасымалдаушыларды іріктеу сияқты белгілі бір жағдайлар қажет екені анық.

Зерттеудің мақсаты әдеп стандарттарын енгізу арқылы мемлекеттік қызметте сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру тетіктерін жетілдіру болып табылады.

Осыған байланысты жобада келесі міндеттер қойылды:

- этикалық теріс қылықтар мен сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың себептерін анықтау;
- мемлекеттік қызметшілердің әдеп стандарттарын сақтауымен және сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейімен өзара байланысты анықтау;
- құқық бұзушылықтардың алдын алу және сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру бойынша ұсынымдар әзірлеу;
- мемлекеттік қызметшілерді парасатты мінез-құлыққа ынталандыру тетіктерін әзірлеу.

Магистрлік зерттеуде егер мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлқы мен олардың этикалық нормаларды сақтауы үшін жеткілікті және тиімді ынталандыру қамтамасыз етілсе және кадрлық шешімдердің негізінде мемлекеттік қызметші мен оның мансаптық өсуін бағалау ең алдымен этикалық құндылықтарды ескеретін болса, онда әдеп стандарттарын кеңінен сақтау және парасатты қызметшілер санының артуы күтіледі деген **гипотеза ұсынылады**.

Нәтижесінде - қоғамның мемлекеттік органдарға және олар қабылдаған шешімдерге деген сенімін арттыру.

Зерттеудің объектісі: мемлекеттік қызметте қалыптасқан сыбайлас жемқорлықты алдын алу және әдеп стандарттарын сақтау жүйесі.

Зерттеудің пәні: тұжырымдамалық және стратегиялық құжаттар, сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормалар мен әдеп стандарттары.

Зерттеудің әдіснамалық негізі:

Сандық (әлеуметтанулық сауалнамалар, сараптамалық сұхбат, статистикалық талдау, жиынтық-талдау), контент-талдау, корреляциялық талдау, кабинеттік талдау, тест-талдау, салыстырмалы әдіс пайдаланылды.

Зерттеудің жаңалығы:

Жүргізілген зерттеу, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және әдеп стандарттарын енгізу саласындағы мемлекеттік шараларды практикалық тәжірибе мен талдау негізінде мемлекеттік қызметшілерді парасатты мінез-құлыққа, этикалық көшбасшылыққа ынталандыруға баса назар аударылды, парасатты қызметшілер пулын – «өзгерістер агенттерін» қалыптастыру, «қоғамдық айыптау» институтын енгізу мәселелері қаралды.

Келесідей нәтижелер күтілуде:

- сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыс және этикалық теріс қылықтардың алдын алу нәтижелерінің ашықтығы мен жариялылығы;
- мемлекеттік қызметшілердің ой-өрісін саналы түрде өзгерту;
- мемлекеттік қызметке іріктеу және мансаптық ілгерілету кезінде кәсіби білім мен дағдылардан парасаттылық қағидаттарының басымдығы;
- Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет туралы, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамаға мен мемлекеттік қызметшілердің Әдеп кодексіне өзгерістер енгізу;

Магистрлік жобаның практикалық маңыздылығы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру және мемлекеттік қызметшілерді парасатты мінез-құлыққа ынталандыру тетіктерін әзірлеу бойынша ұсынымдарды әзірлеуде көрінеді. Этика сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес құралы ретінде қарастырылады.

Жарияланымдар.

Магистрлік жоба тақырыбы бойынша «ОТКРЫТОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО И НОВАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ: СЛЫШАТЬ, ПОНИМАТЬ, ДЕЙСТВОВАТЬ» халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдарының жинағында «Мемлекеттік қызметтегі әдеп стандарттары және сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормалар: рөлі мен маңызы» атты мақала жарияланды. Қазақстан Республикасы, Астана қ., 2023 жылғы 27-28 сәуір.

1. Ағымдағы жағдайды талдау

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган мемлекеттік аппаратты реформалау жөнінде жүйелі шаралар қабылдайды.

ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің негізгі қағидаттары сатылмаушылық, әдептілік және ашықтық болып табылады.

Қазақстанның 2017 жылғы қаңтарда қабылданған ЭЫДҰ жария парасаттылық жөніндегі кеңестің ұсынымына қосылуға дайындығы шеңберінде ЭЫДҰ сарапшылары Қазақстанның мемлекеттік органдарының парасаттылығына мерзімді шолу жүргізеді.

Біріккен Ұлттар Ұйымының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясының мақсаттарының бірі «адалдық пен сатылмаушылықты, жауапкершілікті, сондай-ақ жария істер мен жария мүлікті тиісті басқаруды ынталандыру» болып табылады [37].

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мемлекеттік саясатты іске асыру кезінде этикалық мәдениеттің басымдығын атап өту қажет. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы реформалар тәжірибесі бар мемлекеттердің көшбасшылары көбінесе мемлекеттік әкімшілік ішіндегі этикалық көзқарастардың өзгеруін бірінші қажеттілік деп атайды: барлық заңдар, жаңа органдар, институционалдық реформалар, табыстарды арттыру және т.б. этикалық мәдениетті өзгертпестен пайдасыз» [29].

2022 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы қоғамда сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті қалыптастыру шарттарын нақты айқындады. «Сыбайлас жемқорлықтан абсолютті бас тартуға сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті арттыру, тәрбие және білім беру шараларын жүйелеу, мемлекеттік аппарат пен бизнес-қоғамдастық өкілдерін парасатты мінез-құлыққа ынталандыру жолымен қол жеткізілетін болады» [2].

Осы Тұжырымдаманың 1-міндеті «сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті қалыптастыру» «сыбайлас жемқорлар қоғамдық айыптауға ұшырауы керек» деп болжайды [2].

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың басым міндеттерін орындау үшін мемлекеттік органдарда төрт бағытты қамтитын ҮББ-4 (ТБН-4) жобалық басқармасы енгізілді: сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жою, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті нығайту, квазимемлекеттік секторда сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенсті дамыту.

Маңызды және қағидатты ереже «Ең алдымен адамдар» – «адамдарға бағдарланған» моделін қалыптастыру Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі мемлекеттік басқаруды дамыту бойынша тұжырымдамада бекітілген. Мемлекеттік басқару институттарына деген сенімді нығайтуға жоғары әдеп стандарттарын сақтамай және сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік танытпай қол жеткізу мүмкін емес [1].

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыста басты рөл алдын алу сипатындағы кешенді шараларға беріледі. Олар сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендетуге, оның себептері мен жағдайларын жоюға бағытталған.

ҮББ-4 (ТБН-4) жобалық басқару шеңберінде уәкілетті орган сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың негізгі бағыттарын және мемлекеттік қызметтегі превенция құралдарын айқындады:

- сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру саласындағы әлеуметтік жобаларға мемлекеттік тапсырысты іске асыру;
- сыбайлас жемқорлық деңгейін анықтауға бағытталған әлеуметтік зерттеулер мен сауалнамалар жүргізу;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейін және сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілікті анықтауға бағытталған әлеуметтік зерттеулер мен сауалнамалар жүргізу;
- мемлекеттік қызметшілерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы оқыту;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы насихат;
- ҚР СЖҚІА call-орталығына келіп түсетін сыбайлас жемқорлық фактілері туралы ақпаратты жүйелеу;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс институтын дамыту;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты енгізу.

Мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейін бағалауды мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган, персоналды басқару қызметтері, әлеуметтанулық институттар жүргізеді. Халыққа көрсетілетін қызметті алушылармен кері байланыс арналары шеңберінде мезгіл-мезгіл өтініштер нысанында қызметшілердің іс-әрекеттеріне баға беріледі.

Қазіргі уақытта парасаттылық деңгейі, этикалық құндылықтар мемлекеттік қызметке қабылдау кезінде басым фактор болып табылмайтынын атап өткен жөн. Мемлекеттік мекемелердің персоналды басқару қызметтері мен қабылдау комиссиялары кандидаттың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының, мемлекеттік қызметке кір келтіретін фактілердің және жеке қасиеттерін бағалауға арналған тест қорытындыларының жоқтығына назар аударады.

Бұл тест үміткерді 13 құзырет бойынша бағалайды: парасаттылық, бастамашылдық, көшбасшылық, жеделдік, қызметті тұтынушыға және оны ақпараттандыруға бағдарлану, жауапкершілік, шешім қабылдау, өзін-өзі дамыту, ынтымақтастық және өзара іс-қимыл, стратегиялық ойлау, тұрақтылық, қызметті басқару, өзгерістерді басқару. Тестілеу қорытындысы бойынша құзыреттер бойынша қысқаша сипаттама беріледі.

Мәселен, «парасаттылық» құзыреті бойынша мынадай қорытынды шығарылады: «Кандидат белгіленген әдеп нормалары мен стандарттарды ұстанады, олардың бұзылуына жауап береді. Ол бейтараптықты, әділдікті, жанқиярлықты, сондай-ақ жеке тұлғаның ар-намысы мен қадір-қасиетіне құрметпен қарауды көрсетеді».

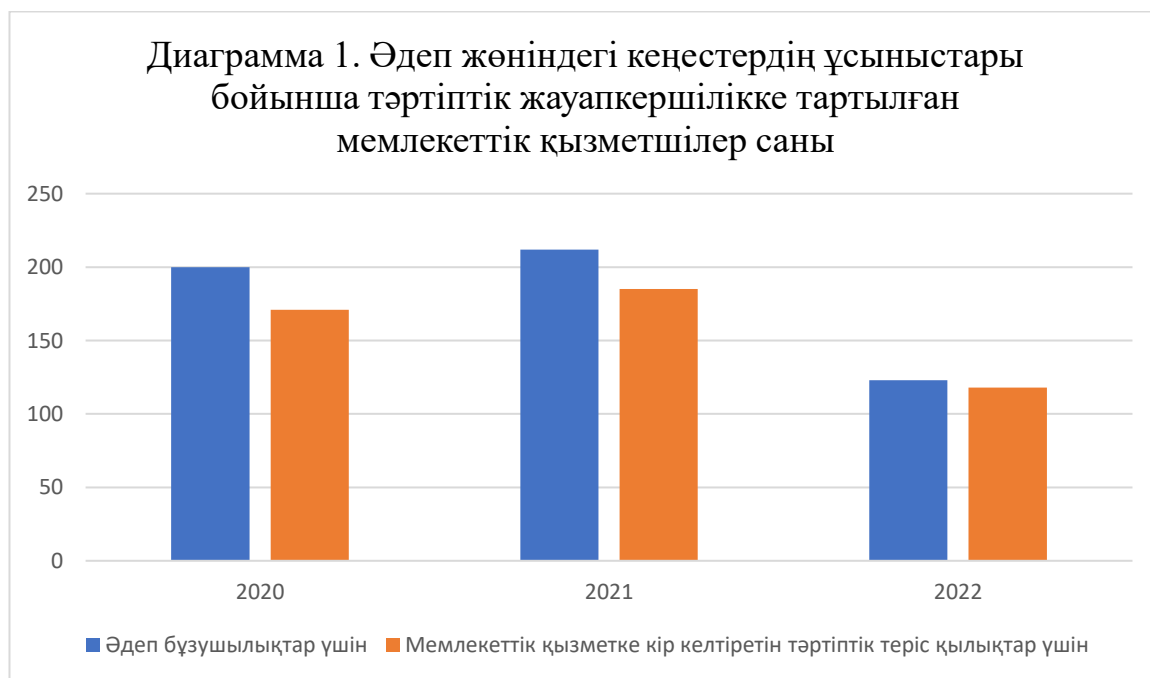
Мемлекеттік қызметтің жағдайына шолуды жыл сайын уәкілетті орган-ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы Ұлттық баяндамада ұсынады.

Мемлекеттік органдарда әдеп стандарттарының сақталу деңгейін бағалай отырып, АХАЖ анонимді сауалнама құралын пайдаланады және қызметтік әдепті бұзу статистикасын, заңды және жеке тұлғалардың өтініштерін, әлеуметтік аккаунттар мен БАҚ материалдарына мониторинг жасап талдайды.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы Ұлттық баяндамада орналастырылған мәліметтерге сәйкес қызметтік әдеп нормаларын бұзу статистикасы олардың 21% - ға қысқарғанын куәландырады [16].

1 кесте. Әдеп жөніндегі кеңестердің ұсыныстары бойынша тәртіптік жауапкершілікке тартылған мемлекеттік қызметшілер саны

Бұзушылықтар түрлері	2020	2021	2022
Әдеп бұзушылықтары үшін	200	212	123
Мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар үшін	171	185	118
Ескертпе: дереккөз бойынша құрастырылған [16]			

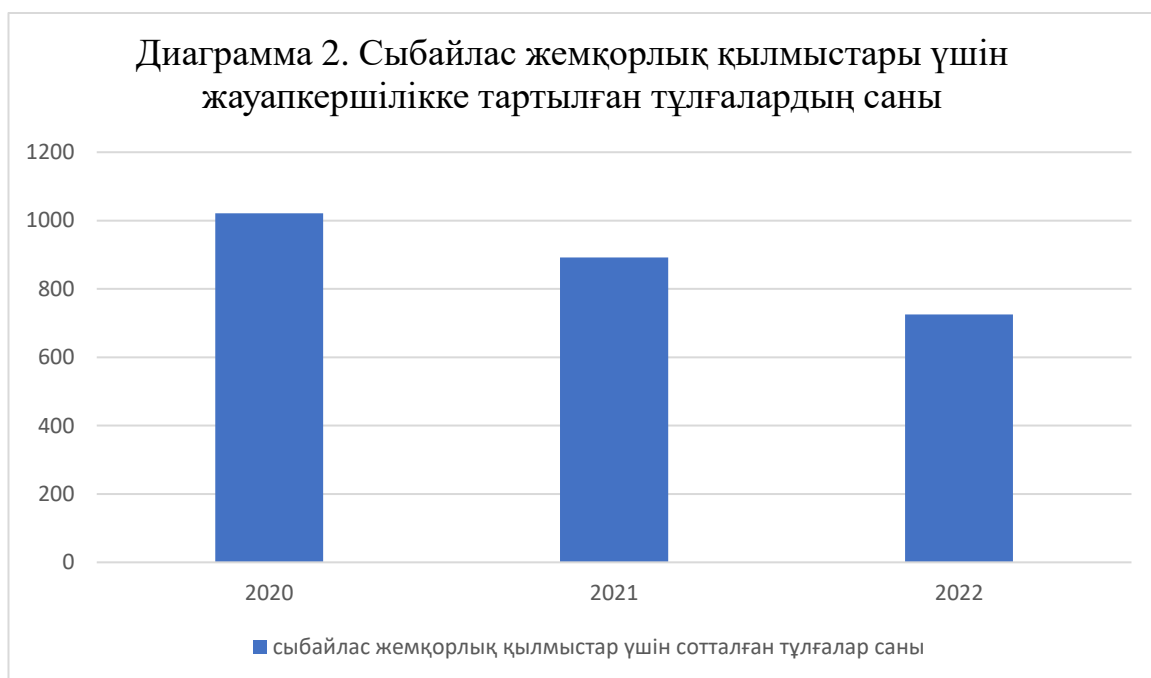


Ескертпе: дереккөз бойынша құрастырылған [16].

Қазақстан Республикасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Ұлттық баяндамада орналастырылған мәліметтерге сәйкес сыбайлас

жемқорлық қылмыстары үшін жауапқа тартылған адамдардың статистикасы олардың 21% - ға қысқарғанын куәландырады [17] .

Осылайша, сыбайлас жемқорлық қылмыстары үшін сотталған адамдардың саны 1021 фактіден (2020 ж.) 725 фактіге (2022 ж.) дейін төмендеді.



Ескертпе - дереккөз бойынша құрастырылған [17]

Мемлекеттік қызметшінің жұмысындағы басымдықтар «Егемен Қазақстан» мерзімді баспа басылымында «Мақсатымыз - ел игілігіне қызмет ету» бағдарламалық мақаласында көрсетілген [13]. Мақалада Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің жаңа редакциясындағы түбегейлі айырмашылықтарға назар аударылды.

Кодекстің жаңа редакциясы мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп стандарттарымен толықтырылды. Оның ішінде мемлекеттік қызметші ойын мекемелеріне (казино) барудан шектеледі. Сонымен бірге, егер сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамада бағыныстылардың сыбайлас жемқорлық қылмыстары үшін басшылардың жауапкершілігі күшейтілген болса, онда Әдеп кодексінен кодекс талаптарының орындалуын қамтамасыз еткені үшін мемлекеттік органдар басшыларының жауапкершілігі туралы ереже алынып тасталды.

Сарапшы С. Даненова өзінің талдамалық баяндамасында этикалық саясаттағы басшылардың рөліне ерекше назар аударады: «Мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттырудағы тиімді жұмысы үшін барлық саяси басшылардың, квазимемлекеттік сектордың топ-менеджерлерінің, барлық деңгейдегі әкімдердің міндеттемелері болу керек. Олар күнделікті жұмысында жоғары адамагершілік-моральдық құндылықтарды көрсету керек» [35]

Ағымдағы кезеңде ҮББ-4 жобалық басқарудың «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру» 3 бағытының менеджерлері ретінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмысқа әдеп жөніндегі уәкілдер тартылған.

2. Әдебиетке шолу

Мемлекеттік қызметшілердің этикасы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты іске асыру мәселелеріне отандық және шетелдік авторлардың бірқатар ғылыми жұмыстары арналған.

Сонымен, авторлар тобы Ф.Н. Жақыпова, А.А. Ахметов, Ж.Ж. Дәулетбаева, Ж.К. Рысбекова, Е.К. Жаров «Мемлекеттік қызметшінің әдеп және мінез-құлық нормалары» [23] нұсқаулығында Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің ережелері негізінде және ситуациялық мысалдар-кейстерді пайдалана отырып, мемлекеттік қызметшілердің қызметтік мінез-құлыққа және жұмыстан тыс уақытқа арналған ұсынымдар берді. Мемлекеттік қызметшілердің әдепсіз мінез-құлқының мысалдары келтірілген.

Г.Т. Уразбаеваның «Этические основы государственной службы» оқу құралында [24] автор мемлекеттік аппарат жұмысындағы этикалық негіздерге назар аударады, этикалық мәселелерге талдау жасайды.

Профессор Б.С. Әбдірасиловтың жалпы редакциясымен шыққан «Основы антикоррупционной культуры» [25] оқу құралының мақсаты сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың құқықтық, мәдени және өзге де аспектілерін талдау, Қазақстандағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті дамыту тетіктері мен институттарын зерделеу болып табылады.

«Антикоррупционные реформы в Казахстане. Четвертый раунд мониторинга Стамбульского плана действий по борьбе с коррупцией» [26] есебі осы жоспардың орындалуы туралы ақпаратты қамтиды. Ол ЭЫДҰ Бас хатшысының басшылығымен жарияланады. Есепте БҰҰ-ның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясын, басқа да халықаралық стандарттар мен озық тәжірибелерді қолдау жөніндегі ұсынымдарды іске асыру жөніндегі елдердің күш-жігеріне шолу және үздіксіз мониторинг жарияланады. Есепте ұсыныстарды орындау дәрежесінің рейтингі берілген.

«ACSH. Partnership for Excellence. Драго Кош. Предотвращение и борьба с коррупцией в постсоветских странах» [27] баяндамасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі мамандандырылған институттардың озық тәжірибесі мен тиімділігіне талдау жасалды. Сыбайлас жемқорлық саласындағы проблемалар мен кедергілер, постсоциалистік елдердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасы туралы қорытындылар келтірілген.

Ш.А.Есимованың жалпы редакциясымен шыққан «Государственная служба: современное состояние и перспективы развития» [28] мақалалар жинағы авторлары, ғалымдар, ЖОО оқытушылары, ізденушілер мемлекеттік басқарудың проблемаларымен қатар мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастыруды, мемлекеттік қызметшінің ынталандырылуы мен моральдық мәселелерін, адами капиталды дамыту ерекшеліктерін қарастырды.

Дивайн В. мен Хоппе Т. «Основные понятия и концепция антикоррупционной деятельности» [29] кітабі Еуропа Кеңесінің қаржылық қолдауымен дайындалған.

Осы зерттеудің «моральдық-этикалық нормалар» бөлімінде этика сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес құралы ретінде қарастырылады. Этикалық көшбасшылықтың болмауы, құқық қолданудың болмауы, қоғамның моральдық-этикалық ережелер туралы хабардарлығының болмауы сияқты факторларға түсініктеме беріледі. Автормен кейстер және ситуациялық зерттеулер келтірген. Оқу құралына халықаралық стандарттар (конвенциялар, ережелер, кодекстер) енгізген.

Б.А. Жетпісбаеваның «Стратегия борьбы с коррупцией» оқу құралында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың теориялық және практикалық мәселелері қаралады, отандық заңнаманың дамуы мен шетелдік тәжірибе, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестегі азаматтық қоғамның рөлі, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу ресурсы ретіндегі қызметтік әдеп талданады. Жекелеген елдерге осы бағытта табысқа жетуге мүмкіндік берген тұжырымдамалық және адамгершілік көзқарастарға ерекше назар аударылды. «1) табысты елдердің саяси көшбасшылары сыбайлас жемқорлықпен күреске бағытталған күшті ерік-жігерге ие, бұл сыбайлас жемқорлыққа қарсы кампаниялардың табысының кепілі болып табылады; 2) елдің сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының міндеттерін іске асыру үшін мінсіз адал және беделді мемлекет қайраткерлері тартылған» [30]

Профессор Е.О. Алауханов өзінің «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес: пен практика теориясы» атты еңбегінде [22] ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы жетілдіру мәселелерін қарастырады.

Ш.Т. Шаяхметованың «ҚР мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексіне түсініктемелер (қолдану жөніндегі ұсынымдар)» атты ғылыми жұмысы [18] Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы Ұлттық баяндаманы Іске асыру жоспарын орындау үшін ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы шығарды. Мемлекеттік қызмет саласындағы, әдеп жөніндегі уәкілдерге Кодекс ережелерін іс жүзінде қолдану, мемлекеттік қызметшілердің этикалық мәдениетін арттыру бойынша ұсынымдар берілді. Түсініктемелер кодекстің жаңа редакциясына байланысты ерекше өзектілігі мен практикалық маңыздылығын білдіреді.

Ресей ғалымдары Н.А. Абузарова, М.В. Залоило, В.И. Кузнецов пен басқаларының «Антикоррупционная этика и служебное поведение: научно-практическое пособие» [31] ғылыми жұмысында сыбайлас жемқорлыққа қарсы этика негіздері, қызметтік мінез-құлық қағидаттары, мүдделер қақтығысын болдырмау мәселелері, әдеп кодекстерін дамытудың негізгі бағыттары қаралды.

ИНДЕМ қорының Г.А.Сатаров және басқа да сарапшылар ұжымының «Антикоррупционная политика: учебник для вузов» ғылыми еңбегінде сыбайлас жемқорлық әлеуметтік құбылыс ретінде қарастырылады, сыбайлас жемқорлыққа социологиялық талдау жасалады, сыбайлас жемқорлық экономикасы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың халықаралық тәжірибесі қарастырылады.

Атап айтқанда, авторлар «Саяси жігер ұғымын саяси акторлардың

сыбайлас жемқорлыққа қарсы реформаларды жүзеге асыруға, сондай-ақ реформа жүргізілген уақыт ішінде осы іс-әрекеттердің шығындарын қолдауға ұмтылысы ретінде қарастырады» [32].

Бұл тақырыптың өзектілігі Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранттары мен докторанттарының назарын аударғанын атап өткен жөн.

3. Әдістер

Магистрлік зерттеуде жүйелік зерттеу әдісі қолданылды. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мен этикалық стандарттарды енгізудің халықаралық тәжірибесі зерделенді. Жұмыста Transparency International сыбайлас жемқорлықты қабылдау индексінің деректері келтірілген.

Отандық және шетелдік ғалымдардың жұмыстары, Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының ғылыми жұмыстары зерттелді. Әдеп стандарттарын енгізуді зерттеу үшін SWOT талдауы да қолданылды. Халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегиялардың артықшылықтарын анықтау үшін зерттеудің салыстырмалы әдісі қолданылды.

Магистрант Google-нысан арқылы мемлекеттік қызметшілердің мақсатты тобы арасында әлеуметтік сауалнама және сараптамалық сұхбат жүргізді.

Мәліметтерді алу үшін уәкілетті мемлекеттік органдардың ашық көздері, сондай-ақ уәкілетті орган басшылығының жарияланымдары, бағдарламалық мақалалары пайдаланылды.

4. Шетелдік тәжірибе

Қазіргі кезеңде сыбайлас жемқорлыққа қарсы халықаралық тәжірибені стратегияның төрт түріне бөлуге болады: сыбайлас жемқорлықтың себептерін жүйелі түрде жою стратегиясы (Израиль, Филиппин), сыбайлас жемқорлыққа қарсы соғыс стратегиясы (Қытай, Вьетнам, Индонезия), саналы пассивтілік стратегиясы (Ресей Федерациясы) және сыбайлас жемқорлыққа қарсы аралас стратегия (Гонконг, Швеция, Дания).

Сингапур (Transparency International ИВК-дағы бесінші позиция) адалдық және сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті қамтитын негізгі құндылықтарға баса назар аудару арқылы экономикалық табысқа жетті. Беделіне кір келтірмеген, адал, тиімді үкімет билеуші партияның ең құнды жетістігі және Сингапурдың басты абыройы болды және болып қала береді. Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру – мемлекеттік саясатының басым бағыты.

Сингапурдың сыбайлас жемқорлыққа қарсы бағдарламасының бір бағыты жоғары әдеп стандарттарының сақталуына қатаң қадағалау орнату болып табылады. Сингапур көшбасшыларының көпшілігі үшін әдет және өмір сүру нормасы ретінде «адал және сатылмайтын болып қалу» принципін ұстанады. Сингапурдың табысты экономикалық моделінің танымал авторы Ли Куан Ю өзінің «Сингапурская история. Из «Третьего мира» - в первый» көшбасшылардың рөліне назар аударды: «біз қоғамдық пікірдің Үкіметтегі сыбайлас жемқорлықты қоғамға қауіп ретінде қарастыруына қол жеткіздік.

Жоғары моральдық принциптерді, берік нанымдарды және сыбайлас жемқорлықты жоюдың ең жақсы ниеттерін уағыздаудан бастау оңай. Бірақ осы жақсы ниеттерге сәйкес өмір сүру қиын. Бұл күшті көшбасшыларды және барлық құқық бұзушылармен күресуге бел бууды талап етеді» [11].

Осылайша, елдің сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегиясының жетістігі азаматтық қоғам мен мемлекеттік биліктің тығыз өзара іс-қимылымен қамтамасыз етілген.

Дания (Transparency International ИВК-дағы бірінші позиция) сыбайлас жемқорлық көріністерінің алдын алуда елдің барлық азаматтары мен жұртшылығының пәрменді, кеңінен қатысуын тәжірибеде қолданады. Сыбайлас жемқорлыққа «абсолютті төзбеушілік» саясаты іске асырылды. Жұмысқа орналасу кезінде қол қоюшы тараптардың пара алудан және беруден бас тарту туралы міндеттемесі қамтылған арнайы (сыбайлас жемқорлыққа қарсы) шартқа қол қою міндетті болып табылады.

Мұндай шартқа қол қоюды қаламау жұмысқа қабылдаудан бас тартуға елеулі себеп болуы мүмкін, ал оны бұзу жұмыстан шығаруға әкеп соғады, нәтижесінде қызметкердің жеке ісінде және мінездемесінде бас тарту себептері туралы арнайы белгі пайда болады.

Литва Республикасының мемлекеттік басқаруындағы этикалық саясаттың негізі Әдеп кодексі болып табылады. Этикалық саясаттың құрылымына этикалық комитеттер, этикалық қызметкерлердің лауазымдары,

этикалық ілімдер, этикалық аудиттер және т. б. кіреді.

Сонымен бірге, сарапшылар этика мен ағартушылық мәселелеріне этикалық саясатты қалыптастыруда кешенді көзқарасты дайындау кезінде жеткілікті көңіл бөлінбейді деген қорытындыға келеді.

Сарапшылардың пікірінше, этикалық ұйым құруға ұмтылудағы алғашқы қадам - этикалық саясатты қалыптастыру. Этикалық саясат әдеп кодекстері мен ережелерде, ұйымның құндылықтарында, оның миссиясында, яғни этикалық инфрақұрылымда көрініс табуы мүмкін.

Литва Республикасы ПМ жанындағы жария басқару агенттігі этикалық саясатты іске асыру жөніндегі уәкілетті орган болып табылады.

Литва мемлекеттік басқаруының этикалық инфрақұрылымына мыналар жатады:

- жоғары қызметтік әдеп комиссия
- әдеп және рәсімдер сеймі комиссиясы (5 мүше);
- Сейм бақылаушыларын ұйымдастыру;
- тең құқықтар мен мүмкіндіктерді бақылаушыны ұйымдастыру;
- журналистердің әдеп инспекторын ұйымдастыру;
- жекелеген басқару институттарының этикалық комиссиялары.

Сарапшылар Литваның мемлекеттік басқаруындағы проблеманы анықтады: этикалық аудиттің болмауы және басқа Еуропа елдерінде, мысалы **Германияда** бар аудит тетіктері. Осылайша, аудит жүйесінің болмауы этикалық құрылымның бөлшектенуін тудырады. Литвалық әріптестер сонымен қатар көшбасшының рөлін жоғары бағалайды «ұйымда этикалық саясатты қалыптастыруда этикалық жоспар құруы керек ұйымның көшбасшысы ретінде басшыға маңызды рөл беріледі» [14]. Литва сарапшылары қоғамдық мінез-құлық үлгісі ретінде полиция қызметкерінің оң имиджін енгізу бастамасы туралы хабарлайды. Бастама түпкілікті іске асырылмағанымен, бұл мысал мемлекеттік органдарда қоғамдық мінез-құлық моделін құру қажеттілігін көрсетеді.

Малайзия сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті «Малайзия-2030» мемлекеттік стратегиясының басымдықтар тізіміне енгізді. Сонымен қатар, еліміздің ұлттық бірлік жоспарының міндеттерінің ішінде екі міндет сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға тікелей бағытталған. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты іске асыру үшін «Интегрити» институты құрылды.

Жапониядағы сыбайлас жемқорлықты алдын алу жүйесінде ел халқының мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлық мінез-құлқы туралы жоғары хабардар болуы маңызды орын алады. Бұл қоғамда бұрыннан қалыптасқан моральдық-этикалық нормаларды бұзуға төзбеушіліктің ұлттық дәстүрімен бірге сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың тиімді тетігі болып табылады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс - қимылдың **шведтік тәжірибесі** оған сыбайлас жемқорлық деңгейін бағалаудың халықаралық индекстерінде озық позицияларға, 2023 жылы Сыбайлас жемқорлықты қабылдаудың халықаралық индексіне 6-орынға қол жеткізуге мүмкіндік берді.

5. Талдау және зерттеу нәтижелері

Халықаралық тәжірибе көшбасшылар мен басшылардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы жүйелі іс-қимылдағы рөлі қаншалықты маңызды екенін көрсетті.

Сонымен бірге этикалық көшбасшылық проблемасының болуы байқалады. Басшылар өздері ұсынған және жариялаған қағидаттар мен ережелерге қайшы әрекет етуге бейім, бірақ қызметшілер мұны байқамайды деп санайды [34].

Қазақстанда қоғамда парасатты мінез-құлық үлгілерін енгізу тәжірибесі де бар. «100 жаңа тұлға» бастамасын «Первый антикоррупционный медиа-центр» республикалық қоғамдық бірлестігі іске асырды. Бұл тізімге қоғам қайраткерлері, журналистер кірді, кандидаттарды іріктеуді қоғамдық ұйымдардың өкілдерінен комиссия жүргізеді деп болжанған. Жекелеген кандидаттар үкіметке, Мемлекеттік қызметке ұсынылатын болады. Үміткерлерге қойылатын талаптар: барынша адалдық пен әдептілік, соттылықтың болмауы, мемлекеттік тілді жетік меңгеру, патриот және беделді азамат болу. Бұл жобаны жалғастыру және дамыту орынды болып көрінеді.

Жыл сайын «Первый антикоррупционный медиа-центр» қоғамдық бірлестігі әр түрлі мамандық пен сала өкілдері арасында «Адал тұлға» конкурсын өткізеді.

Мемлекеттік қызмет саласында уәкілетті орган ЖАО бірге «Үздік мемлекеттік қызметші» конкурсын жыл сайын өткізеді. Кандидаттарды іріктеуде бағаланатын құзыреттер арасында әдеп құндылықтарын ұстану, мінсіз бедел.

Айта кету керек, мемлекеттік қызмет саласында мемлекеттік қызметшілердің ойлауын өзгерту, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет пен әдепті мінез-құлықты қалыптастыру бойынша бірқатар бастамалар қабылданды.

«Рухани жаңғыру» бағдарламасы аясында Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі «Өзгерістерді өзіңнен баста» кіші бағдарламасын іске асырды. Бұл кіші бағдарламаның мақсаты мемлекеттік органдардың ұйымдастырушылық мәдениетін жетілдіру және мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық моделін өзгерту болды. Бағдарламаның басымдықтары ретінде 6 бағыт анықталды: бәсекеге қабілеттілік, прагматизм, ұлттық бірегейлік, білімге табыну, эволюциялық даму, сананың ашықтығы.

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігі - 2023 жылы «Адамға бағдарланған» мемлекеттік басқару моделіндегі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және тұлғалық болмысы жайлы доктрина жобасын талқылауға енгізді.

Бұл прогрессивті қадам жалпы мемлекеттік міндеттерді шешудегі құндылық тәсілдерін, басымдықтары мен қағидаттарын қайта қарау мәселелерін өзектендіруден туындады. Ол азаматтық қоғамның үміттері мен сұраныстарына толық сәйкес келді. Мемлекеттік қызметшінің жеке жетілуі тұтастай алғанда қоғамның өзгеруінің шарты болуы тиіс деп күтілуде.

Тұлға – қоғам – мемлекеттің мақсаттары, қажеттіліктері, сұраныстары,

күтулері сәйкес келуі керек.

Бүгінгі жағдай азаматтық қоғам мен мемлекеттік аппаратты шоғырландыруды, ал елдің әрбір азаматынан жеке өмірді қайта бағалауды талап етеді. Бұл тұрғыда мемлекеттік қызметшінің жеке өмірі үлгі, әлеуметтік эталон ретінде қызмет етуі керек. Бұл «мемлекеттік қызметші» ұғымы белгілі бір жеке және кәсіби қасиеттерді білдіреді», – делінген құжатта. Жеке болмыстың жанаруы өзін-өзі тану процесін, адам өмірінің құндылық-семантикалық компонентін «қайта жүктеу» деп аталатын процесті қосуды қамтиды.

Бұл әрбір мемлекеттік қызметшінің кәсіби қызметінде ұмтылуы тиіс нәрсе. Доктринаға сәйкес, мемлекеттік қызметші келесі қасиеттерге ие болады:

- мақсат қою және оларға жету;
- басымдықтарды қоя білу: мақсаттар мен міндеттер алгоритмі;
- рационализм және орындылық;
- шешім қабылдау және нәтиже алу;
- құзыреттілік және біліктілік;
- заңға бағыну және құқықтық сана;
- уақытты басқару;
- аналитика және болжау, болашаққа ойлау;
- белсенділік және шығармашылық;
- шешендік және тілдік дағдылар;
- қарым-қатынас, конструктивтілік және эмпатия;
- эмоционалды және әлеуметтік интеллект [15].

Сондай-ақ, әділеттілік қағидатын сақтау қажеттілігі туралы айтылады, бұл келесі постулаттарда көрінеді:

-кез-келген адам үшін қандай да бір ерекшеліктер болмаса, барлығына арналған жалпыға бірдей заң күші бар ережелер бойынша өмірде әрекет ету;

- мемлекет пен қоғамды басқару процесінде тәртіп пен заңдылықты мүлтіксіз сақтау;

- адамдарға олар сізге қалай қараса, солай қарау;
- басқа адамды жеке пайда табу құралы ретінде қарастырмау;
- өзіне және басқаларға қатысты өз іс-әрекеттерін өлшей отырып, ар-ұжданмен әрекет ету;
- объективті және бейтарап болу;
- пайдасыз артықшылықтар есебінен артықшылықтар мен игіліктер алмау;
- жеке мүдделеріне қайшы болса да, әділ шешімге кедергі жасамау [15].

Жоғарыда келтірілген статистикаға сәйкес, мемлекеттік қызметшілер Әдеп кодексіне сәйкес құндылық көзқарастарын ұстануы керек.

Әрбір мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік эталонға айналуы үшін үлкен жүйелі жұмыс істеуі қажет. Мүмкіндіктер алаңдарының бірі, мемлекеттік қызметшіні жеке жетілдіруге арналған практикалық құралдардың бірі,

құндылық бағдарларын «қайта жүктеу» деп аталатын, икемді және кәсіби дағдыларды алу ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы болып табылады.

Қазақстанның мемлекеттік қызметін жетілдірудегі оң тәжірибе өзгерістер агенттері институтын енгізу болып табылады. Өзгерістер агенттері - бұл қызметі әлеуметтік топтардың мінез-құлқына және жеке басының өзгеруіне оң өзгерістер әкелетін адамдар немесе ұйымдар.

Олар негізінен мемлекеттік қызмет жүйесіндегі өзгерістер процесінің катализаторы болып табылады. Қазақстандық мемлекеттік қызмет тәжірибесінде мемлекеттік қызметті жетілдіру және жаңа идеяларды ұсыну үшін мемлекеттік қызметке келген жас мамандар өзгерістер агенттері болып саналады. ЖАО және ОМО әдеп жөніндегі уәкілдері де функционалдық міндеттеріне байланысты өзгерістер агенттері болып табылады.

Әдеп жөніндегі уәкіл туралы ереже әдеп жөніндегі уәкілдің: «мемлекеттік қызметшілердің заңдарда белгіленген шектеулер мен тыйымдарды сақтауына ықпал етеді; мемлекеттік орган басшылығының тапсырмасы бойынша не мемлекеттік орган басшысы берген өкілеттіктер шеңберінде мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп нормаларын бұзу фактілері бойынша жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарайды; жалпы қабылданған моральдық-ұжымдағы этикалық нормаларға» [7].

Мемлекеттік қызметте этикалық құндылықтарды одан әрі ілгерілету, қызметкерлерді ынталандыру және көтермелеу үшін «360 градус» қызметкерлерді бағалаудың түбегейлі жаңа цифрлық әдісі енгізілді «...қызметкерге этикалық бағалауды оның басшылары, бағыныштылары және басқа да мүдделі тараптар жасырын түрде береді» [1].

Әдіс мемлекеттік қызметшінің атқаратын лауазымына сәйкестік дәрежесін және әлеуетті мүмкіндіктерін анықтауға бағытталған. Бұл әдіс мемлекеттік қызметшінің нақты қасиеттерін, кәсіби және психологиялық ерекшеліктерін бағалайды.

«В» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесіне сәйкес [33] күнтізбелік жылы бір рет «Е-қызмет» АИЖ ақпараттық жүйесінде бес балдық шкала бойынша мемлекеттік органның құрылымдық бөлімшелері басшыларының 12 құзыреті бағаланады (қызметті басқару, тиімді коммуникациялар құру, этикалық нормалар мен қағидаттарды ұстану, өзгерістерді басқару, нәтижеге бағдарлану, дербестік және шешім қабылдау дағдылары, команданы басқару, көшбасшылық қасиеттер, ынтымақтастық, жеделдік, өзін-өзі дамыту, «В» корпусы қызметшілерінің 8 құзыреті (тиімді коммуникациялар құру, этикалық нормалар мен қағидаттарды ұстану, өзгерістерді басқару, нәтижеге бағдарлану, дербестік және шешім қабылдау дағдылары, ынтымақтастық, жеделдік, өзін-өзі дамыту).

Этикалық мәдениетті арттыру үшін бізге Нидерланды ПМ Мемлекеттік басқару саласында әдеп пен парасаттылықты қамтамасыз ету бюросының тәжірибесі тиімді де пайдалы [36]. Бюро парасаттылықты өзін-өзі бағалау SAINT құралын әзірледі.

Құралды негізгі тәуекелдер мен әлсіз жерлерді анықтау үшін пайдалануға болады.

Осылайша, этикалық аудит жүйесі туралы тақырыпты қозғап отырмыз. Мекеменің әдеп тәртібінің міндетті құрамдас бөлігі мансаптық өсудің шарты ретінде мінез құлықты бағалау болып табылатынын айту кету. Канаданың этикалық бақылаудың кешенді бағалау жүйесі (MAF) 15 негізгі салада, оның ішінде «Құндылықтар мен этика», тиімділік пен өнімділікті көздейді.

Мемлекеттік қызметте этикалық стандарттарды енгізу өзінің күшті жақтары мен мүмкіндіктеріне, сондай-ақ әлсіз жақтары мен қауіптеріне ие. (Кесте 1)

1-кесте. SWOT- әдеп стандарттарын енгізуді талдау

<p>Күшті жақтары (S) Мемлекеттік қызметшілердің ойлауын өзгерту Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейін арттыру Парасатты қызметшілер санының өсуі ЭЫДҰ стандарттарына көшу Құқық бұзушылықтарға «нөлдік төзімділікті» қалыптастыру Мемлекеттік қызметшілердің моральдық-адамгершілік қасиеттерін қалыптастыру</p>	<p>Әлсіз жақтары (W) Әдеп нормаларды ресми сақтау (декларациялау) Бірінші басшылардың парасатты мінез-құлқының үлгілері болмауы Азаматтық қоғамның пассивтілігі Этикалық саясатты іске асыру үшін Бірінші басшылардың жауапкершілігін төмендету Басшы лауазымдарға тағайындау және мемлекеттік қызметке қабылдау кезінде парасаттылық деңгейі басым фактор болып табылмайды</p>
<p>Мүмкіндіктер (O) Мансаптық өсуге ынталандыру Мемлекеттік қызметтің имиджін арттыру Мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыру Командалық ауысу фактілерінің санын азайту «Мінсіз бедел» мәртебесін енгізу Мемлекеттік қызметтің инновациялық моделіне көшу</p>	<p>Қауіптер (T) Халықтың мемлекеттік органдарға деген сенім деңгейін төмендету Мемлекеттік қызметке адал емес адамдардың түсуі Сыбайлас жемқорлықтың өсуі Білікті кадрлардың кетуі Мемлекеттік қызметтің институционалдық жадының жоғалуы Мемлекеттік қызметшілердің құндылық көзқарастарын өзгерту</p>
<p>Ескертпе: автор құрастырған</p>	

6. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру тетіктері

Азаматтық қоғаммен өзара іс-қимыл. Мемлекеттік органдар жанындағы Қоғамдық кеңестердің рөлін күшейту.

Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды қоғамдық айыптау институтын іске асыру үшін әлеуетті алаңдардың бірі «Қоғамдық кеңестер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес құрылған мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік сектор субъектілері жанындағы Қоғамдық кеңестер болып табылады. Қоғамдық кеңестің ұсынымдарын қарау кеңестерге үлкен мән береді және оның тиімділігін арттырады. Кеңес жанынан ЖАО басшыларының есептерін тыңдау үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі комиссиялар құрылды.

Қазақстан Республикасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары Қоғамдық кеңестердің сыбайлас жемқорлықтың алдын алудағы рөлін күшейтуді көздейді.

3-бапқа сәйкес, Қоғамдық кеңестердің мақсаты мен міндеттері қоғамдық бақылауды ұйымдастыру және орталық атқарушы органдар мен жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару органдары, сондай-ақ квазимемлекеттік сектор субъектілері қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету болып табылады [4].

Олар 5-баптың 13) тармақшасына сәйкес мемлекеттік құпияларды не Қазақстан Республикасының заңдарымен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді қоспағанда, жергілікті деңгейде заңдылықты қамтамасыз ету және адам мен азаматтың құқықтарын және бостандықтарын сақтау мәселелері бойынша тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде құқық қорғау органдары басшыларының ақпаратын тыңдау мүмкін.

16-баптың 4-тармағына сәйкес «Қоғамдық кеңестің қоғамдық бақылау саласындағы мақсаттары мен міндеттері» қоғамдық бақылау міндеттерінің арасында халықты сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл процесіне тарту жөніндегі міндеттерді көздейді [4].

Осылайша, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы уәкілетті органның есептерін ашық тыңдау қорытындылары бойынша, оның ішінде аяқталған сот процестері бойынша Қоғамдық кеңес мүшелері мемлекеттік қызметте немесе басшылық лауазымда одан әрі болуға жол бермейтін сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға, әкімшілік құқық бұзушылықтарға байланысты резонанстық этикалық теріс қылықтарға түбегейлі қоғамдық баға беретін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру.

Қазіргі кезеңдегі мемлекеттік басқарудың сапасы мемлекеттік қызметшілердің білімімен, дағдыларымен ғана емес, ынталандырылуымен де айқындалады. Ынталану «адамдардың, институттардың және қоғамдардың функцияларды орындау, мәселелерді шешу, мақсат қою және орындау қабілеті» ретінде анықталады [10].

Сарапшылар қызметкерлерді ұйымның, кәсіпорынның мақсаттарына жетуге ынталандырудың маңыздылығын атап өтеді.

Халықаралық сарапшы Я. Стрельченко сыбайлас жемқорлық үшін қолайлы жағдайлар туралы айта отырып қызметшінің әлсіз жеке жақтары арасында ынталанудың жоқтығы атап өтіледі [34].

Біздің тарапымыздан Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесінде қызметтік әдеп пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтауға ынталандыруды күшейту ұсынылады.

Ынталанудың екі компоненті бар: ішкі және сыртқы. Ішкі ынталану адамның өзіне ұнайтын нәрсені жасауды білдіреді, ал сыртқы ынталану белгілі бір нәтиже алу үшін бірдене жасауды білдіреді [11].

Зерттеушілер Перри мен Уайз мемлекеттік қызметтегі мотивацияны қазіргі заманғы түсінудің негіздерін «адамның мемлекеттік органдарда немесе ұйымдарда болатын мотивтерге реакцияға бейімділігі» деп анықтады [12].

Біздің алдымызда мемлекеттік қызметшілерді парасатты мінез-құлыққа, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және этикалық нормаларды ұстануға ынталандыру жөніндегі күрделі міндет тұр. Материалдық және материалдық емес әдістердің барлық арсеналын қолдану қажет.

Жоғары этикалық құндылықтарды – адалдықты және сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті сақтауды қатаң қадағалауды белгілеу арқылы экономикалық табысқа және өркендеуге қол жеткізген Сингапур мен басқа елдердің тәжірибесін пайдалануды ұсынамыз.

Осы тарихи кезеңде, қазіргі саяси жағдайларда мемлекеттік қызметке іріктеу және мансаптық ілгерілету, басшылық лауазымдарға тағайындау кезінде кәсіби білім мен дағдылардан парасаттылық қағидаттарының басымдығын қамтамасыз ету қажет.

Осы мақсаттар үшін саяси ерік-жігер талап етіледі және мемлекеттік қызметте «мінсіз бедел» мәртебесін заңнамалық түрде енгізу қажет.

Мінсіз бедел мемлекеттік қызметтің кадр жүйесінде өзінің орнығуын тауып, мемлекеттік қызметшінің негізгі капиталы, оның жұмыс портфолиосының негізі болуға тиіс. Мемлекеттік қызметшінің мінсіз беделі мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуінің ынталандырушысы, бағалау индикаторы және негізі болуға тиіс. Мінсіз беделді кәсіпкердің іскерлік беделі сияқты капитал ретінде тану қажет.

Мінсіз беделге ие адамдар тәлімгер бола алады және әлеуметтік мінез-құлықтың үлгісі (эталоны) бола алады. Сондай-ақ, мемлекеттік мекемелерде парасатты мінез-құлық бар адамдар, жас мамандардың тәлімгерлері қатарынан «өзгерістер агенттері» пулын одан әрі қалыптастыру практикасын жалғастыру қажет. Мінсіз бедел жас мамандар үшін «Әлеуметтік лифттің» құрамдас бөліктерінің біріне айналуы қажет.

БАҚ-пен өзара іс-қимыл. Мемлекеттік органдардың ашықтығы

Сыбайлас жемқорлықты алдын алу және сыбайлас жемқорлық қылмыстар мен әдеп теріс қылықтарын жасаған адамдарды жазалау шаралары туралы хабардар ете отырып, мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың белгілі бір кезеңдегі қызметінің қорытындылары бойынша БАҚ үшін тұрақты брифингтер өткізу - басқа пәрменді тетіктің тұрақты жұмысын қамтамасыз ету қажет.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы мәліметтерді жариялау

2022 жылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы уәкілетті орган сыбайлас жемқорлыққа қарсы шаралар жүйесіне жемқорлар реестрін енгізілетінін жариялады. Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспарына сәйкес [2] «Сыбайлас жемқорлар тізімін (реестр)» еркін қолжетімділікте орналастыру мәліметтердің ашықтығын қамтамасыз етуге және сыбайлас жемқорлыққа қоғамдық қысым жасау үшін жағдай жасауға қабілетті.

Сот процесінің жариялылығы

Қоғамдық тәртіпке, ел экономикасына және мемлекеттік қызметтің имиджіне қауіп төндіретін ірі резонанстық сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар бойынша ашық сот процестерін жүргізу пәрменді шара бола алады. Бұл қадамның артықшылығы сыбайлас жемқорлық мәселесіне назар аудару, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған адамдарды жаппай талқылау және көпшілік алдында айыптау болып табылады.

Қазақстанда өткен әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықпен байланысты соңғы сот процесі қоғамның сот жүйесінің ашықтығы мен азаматтық қоғамды жандандыруға деген сұранысын растады.

Мемлекет басшысы өзінің «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауында сот органдарының назарын әділ және әділ сот төрелігі қағидатын іске асыруға аударды. «Қоғамның соттарға деген сенімін нығайту басты мақсатқа айналуы тиіс» [9].

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы ашық сот процестерін жүргізу арқылы ел басшылығы жариялаған Ашық және Халық үніне құлақ асатын мемлекет қағидаты, жазаның бұлтартпаушылық қағидаты іске асырылатын болады.

7. Социологиялық зерттеу нәтижелері

Сараптамалық сұхбат

Практикадан өту барысында магистрант «Әділдік жолы» РҚБ ҚФ қоғамдық бірлестіктерінің өкілдері, қоғамдық белсенділер, сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне сыртқы талдау жүргізу жөніндегі жұмыс тобының мүшелері, заңгерлер, Қостанай облысы әкімдігінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы кеңесінің, Қостанай облысы Қоғамдық кеңесінің, Қостанай қаласы мәслихатының өкілдері арасында сараптамалық сұхбат жүргізді.

Сұхбат мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормалар мен этикалық стандарттарды сақтауына, «мінсіз бедел» мәртебесі мен «қоғамдық айыптау» институтының перспективаларына, парасатты қызметшілерді ынталандыру қажеттілігіне қатысты сараптамалық пікірлерді зерттеуді мақсат етті.

Сараптамалық сұхбаттың міндеттері:

- сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың ағымдағы жағдайын бағалау;
- мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормаларын сақтауын бағалау;
- қалыптасқан проблемаларды қарастыру;
- әдеп стандарттары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениеттің өзара байланысын бағалау;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты одан әрі іске асырудың әлеуеті мен перспективаларын айқындау;
- зерттеу тақырыбы бойынша ұсыныстар әзірлеу

Сарапшыларға 4 сұраққа жауап беру ұсынылды:

1. Мемлекеттік қызметшілердің әдеп стандарттарын қатаң сақтауы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық деңгейіне әсер ете ме?

2. Сіздің ойыңызша, әдеп стандарттары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілерді мансаптық өсу, материалдық және моральдық көтермелеу үшін міндетті шарт болып табыла ма?

3. Сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың ұсынылып отырған құралдарының бірі - сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған адамдарды «қоғамдық айыптау» (көпшілік алдында айыптау) институтын енгізуді қалай бағалайсыз?

4. Мемлекеттік қызметшінің «мінсіз беделі» мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуінің ынталандырушысы, бағалау индикаторы және негізі бола ала ма?

Сұхбат барысында сарапшылар мемлекеттік қызметшілердің этикалық стандарттарды қатаң сақтауы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар деңгейіне әсер етеді деген 1-сұрақтың тезисімен келісті. Егер мемлекеттік қызметші тек әдеп стандарттарын сырттай ұстанатын болса, ал ішінде жазасыздыққа сүйене отырып, өзімішіл ниетті ұстанатын болса, онда сыбайлас жемқорлықты төмендету бойынша оң нәтиже болмайды.

Сондай-ақ, сарапшылар әдеп стандарттары Сыбайлас жемқорлықты төмендетудің бірден-бір факторы болып табылмайтынын атап өтті, өйткені бізде «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы, ҚР Қылмыстық кодексі, «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы және басқа да сыбайлас жемқорлыққа қарсы НҚА-лар бар.

Сарапшылардың пікірінше, әдеп стандарттары мемлекеттік қызметкерлер мен азаматтар арасында сенімді қарым-қатынас орнатуға, сондай-ақ ресми жағдайларда мінез-құлық ережелерін анықтауға көмектеседі.

«Әдеп стандарттары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілерді мансаптық өсу, материалдық және моральдық көтермелеу үшін міндетті шарт болып табыла ма» деген 2 сұрақ бойынша 1-ші сарапшы әдеп стандарттары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшінің ішкі қажеттілігі, яғни өзімшілдік, мемлекеттік қызметшілерге тән қағидаларды сақтауға ұмтылу болуы тиіс деп есептейді. ЭК, саяси және жалпы мәдениет деңгейін арттыру мемлекеттік қызметшінің қызметіндегі басты ынталану болуға тиіс. Және мансап сатысында алға жылжудың міндетті шарты

2-ші сарапшының пікірінше, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және әдеп стандарттарын қатаң сақтайтын мемлекеттік қызметшінің мысалында басқа да қызметшілер бұған ұмтылатынына сенімді.

3-ші сарапшының пікірінше, нормаларды сақтағаны үшін материалдық ынталандыру қажет пе деп күмәндануда, олар сақталуы керек. Осы кезеңде мұндай мемлекеттік қызметшілерді материалдық немесе өзге де көтермелеуді уақытша шара ретінде қарастыруды ұсынады.

4-ші сарапшының пікірінше, әдеп стандарттары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілерді мансаптық өсудің, материалдық және моральдық көтермелеудің міндетті шарты ғана емес, сонымен қатар тұтастай алғанда мемлекеттік жүйенің тұрақтылығын сақтауға ықпал етеді деп санайды.

Сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың ұсынылған құралдарының бірі-сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған адамдарды «қоғамдық айыптау» (көпшілік алдында айыптау) институтын енгізу туралы 3 - ші мәселеге келетін болсақ, мұнда сарапшылардың зерттеу авторының ұстанымын қолдауы туралы да айтуға болады.

Сонымен, 1-ші сарапшының пікірінше, бұл институт кең таралмады деп санайды, бірақ қоғамдық пікір сөзсіз жауап беруі керек. Қоғамдық пікір сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам, шын мәнінде, қоғамда шеттетіліп, өзінің дұрыс емес мінез-құлқын түсінуі керек.

2-ші сарапшының пікірінше, «қоғамдық айыптау» институтын заңды жауапкершіліктің көмекші функциясы ретінде анықтауға болады. Тек сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықты жасау жеткілікті, ал қоғамның бұзушыны бағалауы дереу пайда болады. Сондай-ақ, қоғамдық айыптау шеңберінде құқық бұзушының жеке басына әсер етудің нақты өлшемін анықтауға болады.

Қоғамдық айыптау институты ескірген болып көрінгенімен, ол адамға

тұрмыстық және кәсіби деңгейде психологиялық әсер ете алады. Барлық тәуекелдерді және заңды-субъективті мінез-құлықты бағалау тек мүліктік емес, сонымен қатар мүліктік емес жағымсыз салдарларды болдырмауға мүмкіндік береді. Демек, қоғамдық айыптау кез-келген заңды түрде жекелеген мемлекеттік қызметшілердің өршіл тәбетін тежеуге, қоғаммен қарым-қатынас орнатуға моральдық-этикалық ынталандыруға мүмкіндік береді.

3-ші сарапшының пікірінше «қоғамдық айыптау», бұл сыбайлас жемқорлыққа қарсы қоғамдық қысым жасайтын және олардың әлеуметтік жауапкершілігін арттыратын өте жақсы құрал. Мемлекеттік қызметшілер қоғам оларға қалай әрекет ететінін, олардың бақылауда екенін білетін болады. Бұл жұмыста нәтижелерге әкелуі және оларды тәртіпке келтіруі мүмкін. Бірақ, мысалы, блогерлер немесе өтініш берушілер тарапынан жалған айыптау қаупі бар. Айыптау дәлелденбеген болуы мүмкін. Сондай-ақ, отбасы мүшелеріне әсер ету сияқты қоғамдық айыптаудың жетіспеушілігі.

Отбасының бір мүшесі жасаған қылмысқа байланысты стигма бүкіл отбасына, балаларға, жақын туыстарына жатуы мүмкін. Сондықтан оны өте мұқият өңдеу керек. Ашықтық пен жариялылық идеясының өзі жақсы.

4-ші сарапшының пікірінше сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған адамдарды «қоғамдық айыптау» (көпшілік алдында айыптау) институтын бағалау әртүрлі болуы мүмкін және оны қолданудың нақты жағдайлары мен мән-мәтініне байланысты деп санайды. Мұндай институтты енгізу сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың мүмкін құралдарының бірі болып табылады және оң және теріс аспектілерге ие болуы мүмкін.

Позитивті аспектілерге мыналар жатады:

Қоғамдық хабардарлықты арттыру: сыбайлас жемқорлықты көпшілік алдында айыптау қоғамдағы сыбайлас жемқорлық мәселесіне кеңінен назар аударуы мүмкін. Бұл қоғамның мәселенің ауқымы туралы хабардар болуына және оның жолын кесу үшін тиімді шаралар қабылдау үшін билікке қысымның артуына ықпал етуі мүмкін.

Тежеу әсері: «қоғамдық айыптау» институтын енгізу ықтимал сыбайлас жемқорлыққа қарсы қорқыныш пен белгісіздік тудыруы мүмкін. Олардың әрекеттері көпшілікке жария етілуі және сотталуы мүмкін екенін біле отырып, адамдар сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасамас бұрын абай болып, ойлануы мүмкін.

Сыбайлас жемқорлыққа жол берілмейтіндігін көрсету: сыбайлас жемқорларды көпшілік алдында айыптау сыбайлас жемқорлыққа қоғам шыдамайтынын және мұндай мінез-құлыққа жол берілмейтіні туралы нақты хабарлама білдіруі мүмкін. Бұл қоғамдағы сыбайлас жемқорлықтан бас тарту мәдениетін қалыптастыруға ықпал етуі мүмкін.

Алайда, теріс аспектілерді де ескеру керек, біржақтылық және әділеттіліктің болмауы. «Қоғамдық айыптау» институтын енгізу әділеттілік принциптерін мұқият бағалауды және сақтауды талап етеді. Егер көпшілік алдында соттау процесі әділ ережелерге негізделмесе, бұл істерді біржақты қарауға және заңсыз айыптауға әкелуі мүмкін.

Жеке құқықтарды бұзу: қоғамдық айыптау жеке тұлғаның құқықтарына араласып, қоғамдық жала жабуға және беделдің бұзылуына әкелуі мүмкін. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды анықтау және дәлелдеу үшін нақты өлшемдер мен рәсімдер белгіленуге тиіс.

Ақырында, 4-ші сұраққа: «мемлекеттік қызметшінің «мінсіз беделі» мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуіне ынталандыру, бағалау индикаторы және негізі бола ала ма?» сарапшылардың бірауыздан бағалауы (жауаптары) алынды.

Мәселен, 1-ші сарапшының пікірінше іс жүзінде әрбір мемлекеттік қызметші өзінің мансаптық өсу перспективасына, белгілі бір мәртебеге қол жеткізуге, меритократия қағидаттарын сақтауға сенеді деп есептейді. Әрине, мінсіз бедел осындай негізге айналуы керек.

2-ші сарапшының пікірінше мінсіз бедел әрқашан негізгі ынталандыру, мансаптық өсудің негізі болды. Мінсіз бедел басқа әріптестер үшін бірдей деңгейге жету үшін үлгі болады.

3-ші сарапшының пікірінше мінсіз бедел арқылы жақсы адам өз жұмысын орындайды, яғни кәсіпқойлық критерийлеріне сәйкес келеді.

Мемлекеттік қызметшінің «мінсіз беделі» қатысты 4-ші сарапшының пікірінше мансаптық өсу үшін ынталандыру, бағалау индикаторы негіз бола алады. Бедел мемлекеттік қызметшілердің жұмысында маңызды рөл атқарады, өйткені бұл олардың кәсібилігін, сенімділігін, әдебін және өз міндеттерін тиімді орындау қабілетін көрсетеді.

Мемлекеттік қызметкер үшін мінсіз беделдің маңыздылығын растайтын бірнеше негізгі аспектілерді бөліп көрсетуге болады:

Қоғамның сенімі: мінсіз бедел мемлекеттік қызметшіге қоғамның сенімін тудырады. Қызметкерге деген қоғамдық сенім азаматтармен, бизнес-қоғамдастықпен және басқа да мүдделі тараптармен тиімді жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Бұл сонымен қатар әріптестермен және басшылықпен сәтті қарым-қатынасты ынталандырады.

Кәсіби өсу: мінсіз бедел мансаптық өсуді ынталандыруы мүмкін, өйткені басшылар мен жалдау органдары әдетте жақсы беделге ие қызметкерлерді жоғары бағалайды. Мінсіз беделге ие мемлекеттік қызметшілерде жоғарылату, қосымша өкілеттіктер мен жауапкершіліктер алу және беделді жобаларға немесе позицияларға қол жеткізу үшін көбірек мүмкіндіктер болуы мүмкін.

Ішкі ынталану және өзін-өзі тәрбиелеу: мінсіз бедел мемлекеттік қызметкер үшін ішкі ынталану бола алады. Олар өздерінің жақсы беделін сақтауға тырысады, бұл олардың жұмысында жоғары кәсіби стандарттарды, этика мен жауапкершілікті сақтауға ықпал етеді. Бұл олардың тиімділігі мен өнімділігін арттыруы мүмкін.

Жұмыс берушілердің тартымдылығы: жоғары білікті қызметкерлерді іздейтін мемлекеттік ұйымдар, әдетте, мінсіз беделге ие үміткерлерді қалайды. Мінсіз бедел қызметкерді жұмыс берушілер үшін тартымды етеді, өйткені бұл олардың сенімділігін, этикасын және тапсырмаларды тиімді орындау қабілетін көрсетеді. Бұл бос жұмыс орындарына конкурста немесе неғұрлым жауапты

лауазымдарға ауысу мүмкіндігін қарастырған кезде артықшылық бере алады.

Алайда, біреуінің беделі мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуі үшін айқындаушы фактор болмайтынын атап өткен жөн. Олардың кәсібилігі, құзыреттілігі, өнімділігі және командада тиімді жұмыс істеу қабілеті де маңызды. Бедел тек осы қасиеттерді толықтырады және нығайтады.

Осылайша, сұхбатқа қатысушылар қоғамдық айыптау институтын және мемлекеттік қызметшінің мінсіз беделін енгізу мүмкіндігіне оң көзқараспен қарайды. Сарапшылар мемлекеттік қызметшілердің әдеп стандарттарын қатаң сақтауының сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық деңгейіне әсері туралы бекітумен келіседі. Сонымен бірге, сауалнамаға қатысқан барлық адамдар этикалық стандарттар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілерді мансаптық өсу, материалдық және моральдық көтермелеу үшін міндетті шарт болуы тиіс деген болжаммен келісе бермейді.

Әлеуметтік сауалнама нәтижелері

Google-нысан арқылы мемлекеттік қызметкерлер мен жергілікті атқарушы органдар мен орталық мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерінің қызметкерлері арасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы тақырыпта әлеуметтік онлайн - сауалнама жүргізілді [19].

Қостанай облысының мемлекеттік қызметшілерінің штат саны - 5524 бірлік. Оның ішінде: ЖАО – 3339 бірлік, аумақтық ОМО бөлімшелері - 2185 бірлік.

Сауалнамаға облыс қызметшілерінің жалпы санының 15%-ы қатысқан 880 респондент қатысты. Сауалнама нәтижелері әдеп стандарттарын енгізу, парасатты қызметшілерді қолдау және ынталандыру арқылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті арттыру қажеттілігі туралы магистранттың гипотезасын растайды. Респонденттердің 60%-дан астамы 26-45 жас аралығындағы адамдар. Сауалнамаға қатысқандардың 67,3%-ы ер адамдар.

Сауалнамаға қатысқандардың 58,5%-ы басшы лауазымға кандидаттарға Мемлекеттік қызметтің құндылық белгілерінің (адалдық, объективтілік, ашықтық, бейтараптық) болуы туралы бірінші кезекте талаптар қою қажет деп есептейді, ал 38,4%-ы кәсіби қасиеттер мен тәжірибенің болуын болжайды. 71,8% «әдеп стандарттарын сақтау мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетінің деңгейіне әсер етеді», ал 16,0% «айтарлықтай әсер етеді» деген пікірмен келіседі.

Мәселен, сауалнамаға қатысқан адамдардың шамамен 50% - ы мемлекеттік қызметшінің «мінсіз беделі» мемлекеттік қызметшінің бағалауының индикаторы және мансаптық өсуінің негізі болуы тиіс деп санайды. Респонденттердің 67,5% пікірінше, мемлекеттік қызметшілердің әдеп стандарттарын мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды қатаң сақтауы халықтың мемлекеттік органдарға деген сенім деңгейін арттырады.

Сондай-ақ, респонденттердің 44% -ы сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлері мемлекеттік қызметшілер арасындағы сыбайлас жемқорлықтың

алдын алу жөніндегі ақпараттық жұмыста тиімді спикер болып табылады деген пікірмен келіседі.

Респонденттердің 65% -ы сотталған сыбайлас жемқорларды «қоғамдық айыптау» (көпшілік алдында соттау) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу жөніндегі тиімді шара деп санайды. Олар бұл шараны мемлекеттік мекемелерде кеңінен енгізуді қолдайды

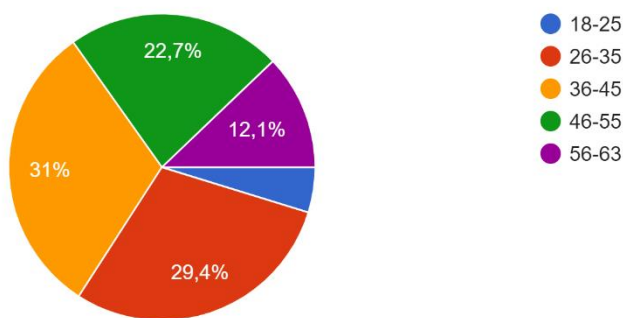
Сауалнамаға қатысқан мемлекеттік қызметшілердің жартысы (49,9%) мемлекеттік қызметшінің мінсіз беделі мемлекеттік қызметшінің бағалау индикаторы және мансаптық өсуінің негізі болуға тиіс деген пікірмен келіседі.

Сауалнамаға қатысқандардың 41,3% -ы олар үшін ОМО басшылары, облыс әкімдері, ҚР Парламенті депутаттары, қоғам және мемлекет қайраткерлері, мемлекеттік қызмет ардагерлері, «Болашақ» бағдарламасының түлектері және президенттік жастар кадр резерві қатарынан жоғары Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениеттің мысалдары жоқ деп мәлімдейді.

Әлеуметтік зерттеу қорытындысы бойынша автор мемлекеттік секторда сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты табысты іске асыру бірінші басшылардың қағидаттық ұстанымына және парасатты қызметшілердің болуына негізделуі тиіс деген пікірді түпкілікті нығайтты. Ынталану, парасатты қызметкерлерді мансаптық ілгерілету және оларды тәлімгерлікке тарту маңызды. Кадрларды іріктеуді, қызметкерлерді бағалауды жүргізетін персоналды басқару қызметтерінің рөлі ерекше маңызды. Олар сыбайлас жемқорлыққа қарсы қағидаттар мен меритократияны басшылыққа алуы тиіс.

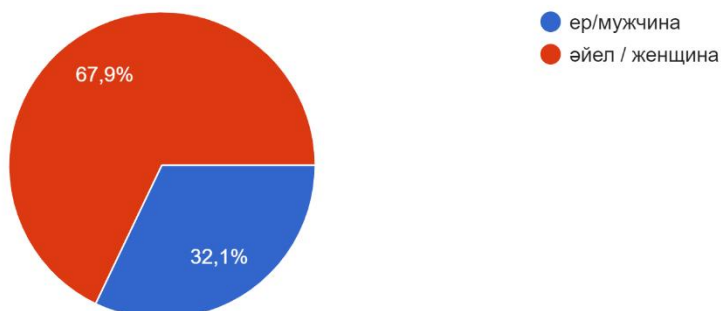
1. Жасыңызды көрсетіңіз Укажите Ваш возраст:

841 ответ



2. Жынысыңызды көрсетіңіз/ Укажите Ваш пол

841 ответ



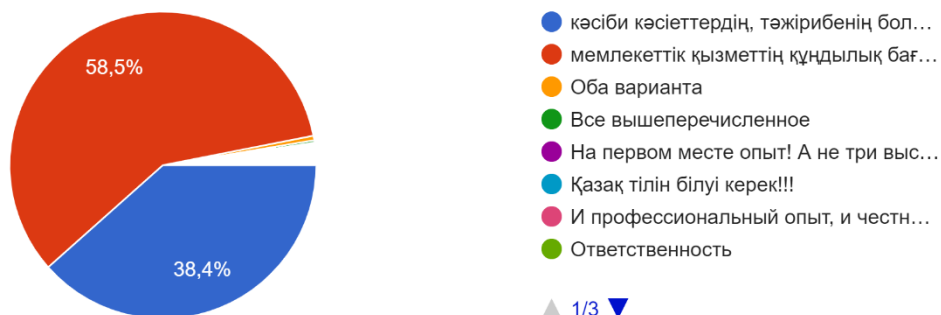
3.Сіз Әдеп кодексінің талаптарын бұзу фактілерін білесіз бе? / Известны ли Вам факты нарушения требований Этического кодекса?

843 ответа



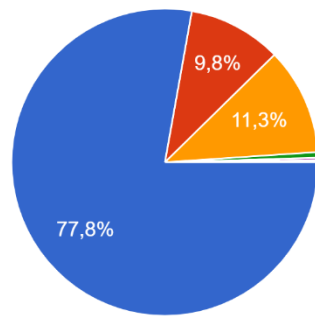
4.Сіздің ойыңызша, басшылық қызметке үміткерлерге бірінші кезекте қандай талаптар қойылуы қажет? / Как вы считаете, какие тре...лять к кандидатам на руководящую должность?

843 ответа



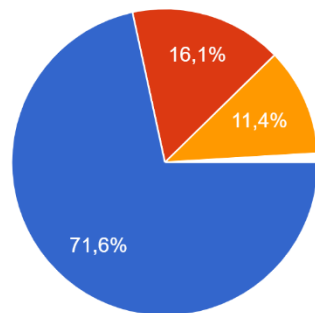
▲ 1/3 ▼

5. Сіздің ойыңызша, қазіргі уақытта жұмыс кезінде өзін ұстаудың этикалық нормасын саналы түрде сақтайтындары: / На Ваш взгляд...ские стандарты поведения в служебное время:
843 ответа



- қызметкерлердің көбісі / большинство служащих
- қызметкерлердің аз саны / незначительное количество служащих
- жауап беруге қиналамын / затрудняюсь ответить
- Все служащие
- Да
- Думаю все государственные служа...
- Все

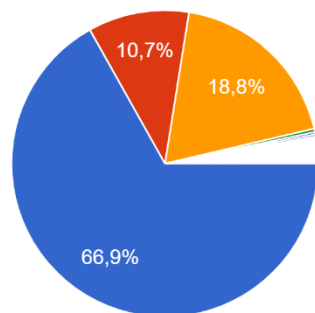
6. Этикалық нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейіне әсер ете ме? / Вл...пционной культуры государственных служащих?
845 ответов



- иә, әсер етеді / да, влияет
- иә, көп әсер етеді / да, значительно...
- әсер етпейді / не влияет
- Затрудняюсь ответить
- Влияет, но не значительно
- ...
- 50/50
- Если честно высоконравственный, т...

▲ 1/2 ▼

7. Сіздің ойыңызша, моральдық-этикалық нормаларды қатаң сақтайтын мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру қажет пе? / На в...ого соблюдающих морально-этические нормы?
845 ответов

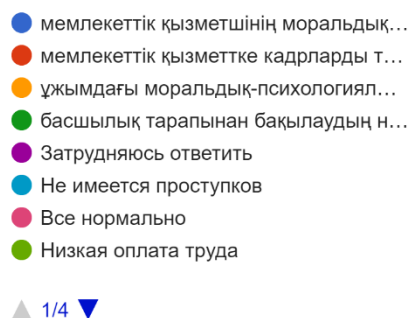
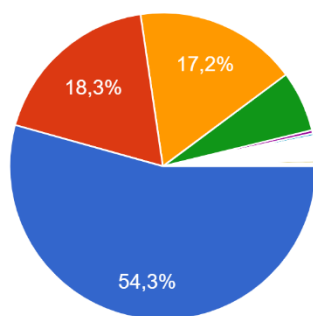


- иә, материалдық және моральдық т...
- иә, лауазымын жоғарлату қажет / да...
- иә, тәлімгер ретінде тарту қажет / д...
- Нет
- Затрудняюсь ответить
- нет
- Соблюдение этнических норм обяза...
- Нет необходимости

▲ 1/4 ▼

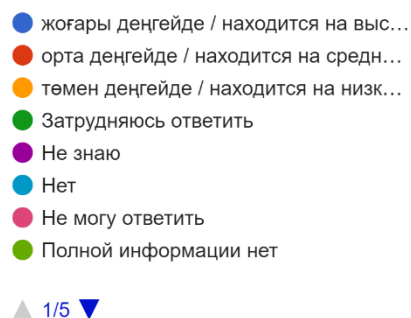
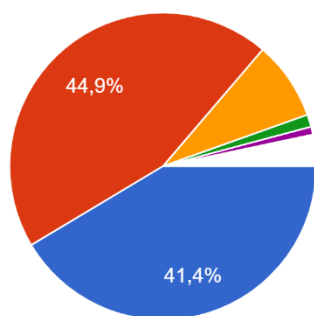
8. Мемлекеттік қызметшілердің этикалық теріс қылық жасау себептері: / Причинами этических проступков государственных служащих являются:

845 ответов



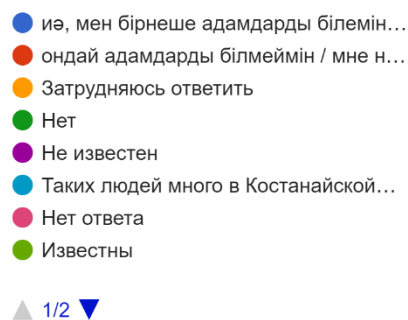
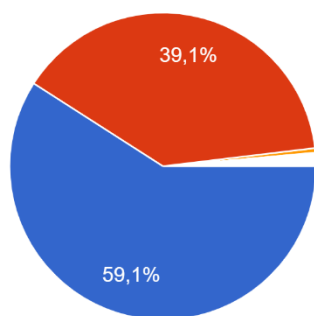
9. Қазіргі таңда Қостанай облысының мемлекеттік мекемелерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет / В настоящее время в госуда...найской области антикоррупционная культура:

845 ответов



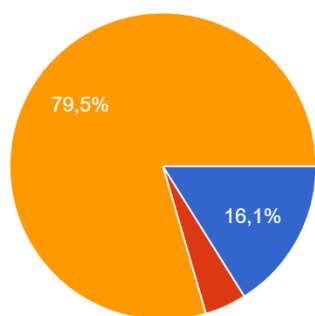
10. Сіз Қостанай облысының мемлекет, қоғам қайраткерлері, мемлекеттік мекемелер, өңірлер басшылары арасынан қоғам мен елге а... и бескорыстного служения обществу, стране?

845 ответов



11. Мекемеде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтауға тура келді ме? / Приходилось ли вам в учреждении выявлять коррупционные риски?

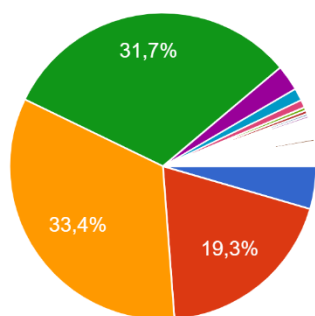
845 ответов



- иә, сирек / да, редко
- иә, жиі / да, часто
- жоқ / нет

12. Қостанай облысы мемлекеттік органдарында сыбайлас жемқорлық қаншалықты кең таралған? / Как вы считаете, насколько распр...осударственных органах Костанайской области?

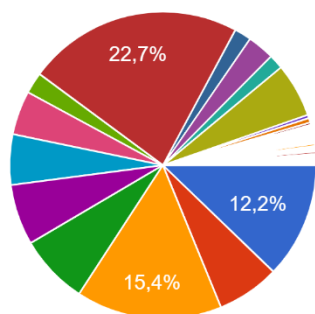
845 ответов



- кең таралған / очень распространена
 - жиі кездеседі / распространена
 - сәл кездеседі / незначительно распр...
 - сыбайлас жемқорлық жоқ / нет корр...
 - Затрудняюсь ответить
 - Не знаю
 - Незнаю
 - Не могу ответить
- ▲ 1/7 ▼

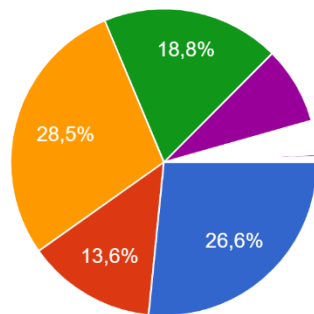
13. Сыбайлас жемқорлық құқы бұзушылықтардың пайда болуының негізгі шарттары: / Основными условиями для коррупционных правонарушений являются:

845 ответов



- мемлекеттік орган басшылығының з...
 - мамандардың заңсыз әрекеттері / н...
 - салалық ерекшеліктер (ТҚШ, құрыл...
 - атқаратын лауазымның ерекшелігі (...)
 - мемлекеттік мекемеде сыбайлас же...
 - мемлекеттік мекемеде құқықтық мәд...
 - мемлекеттік қызметке тандаудың ірі...
 - ұлттық менталитет, салт-дәстүрі / на...
- ▲ 1/7 ▼

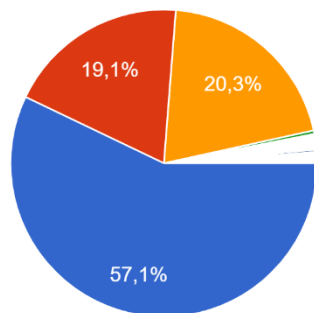
14. Сіздің ойыңызша, мемлекетік мекемедегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың тиімділігі немен (кімге) байланысты? / На Ва...ционной работы в государственном учреждении?
846 ответов



- сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызм...
- облыс (министрлік) басшылығының...
- мекеме басшысының ұстанымы / от...
- мекеменің жауапты мамандарының...
- тұрғындар ұстанымы / от позиции н...
- Незнаю
- От самосознания самих служащих
- Нет

▲ 1/6 ▼

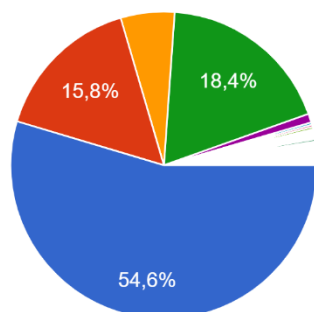
15. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің ең тиімді шаралары: / Наиболее эффективными мерами в противодействии коррупции являются:
846 ответов



- сыбайлас жемқорлықтың алдын алу...
- мемлекеттік қызметшілерді оқыту / о...
- жазалау (қылмыстық қудалау) / нака...
- Расстрел, но и это не поможет
- Соответствующая условиям жизни...
- Повышение зарплаты
- Не давать приказов с вышестоящих...
- Не могу сказать

▲ 1/4 ▼

16. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет негіздерінің қалыптасуы басталады: / Основы антикоррупционной культуры должны закладываться:
846 ответов

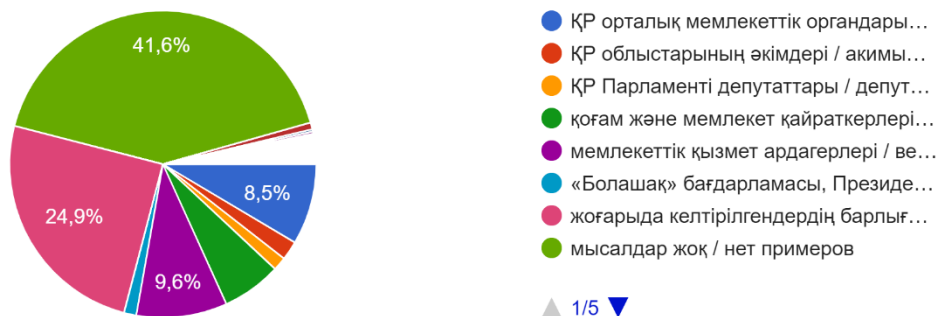


- отбасында / в семье
- мектепте / в школе
- жоғары оқу орнында / в вузе
- мемлекеттік органда / в государстве...
- Везде
- Все вышеперечисленное
- Все варианты
- все вышеперечисленное

▲ 1/5 ▼

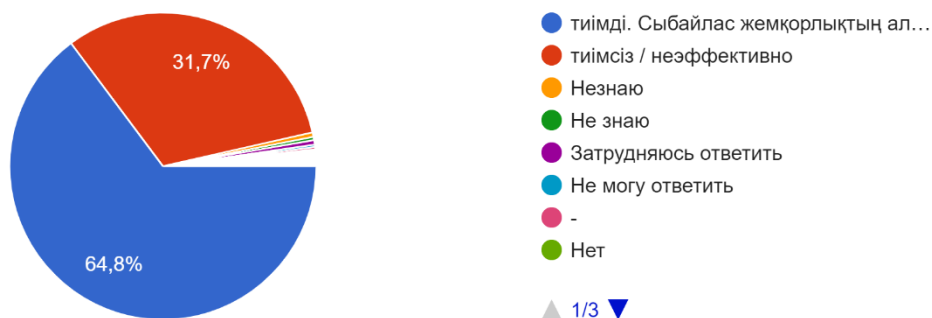
17. Сіз үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы жоғары мәдениеттің үлгілері: / Для Вас примерами высокой антикоррупционной культуры являются:

846 ответов



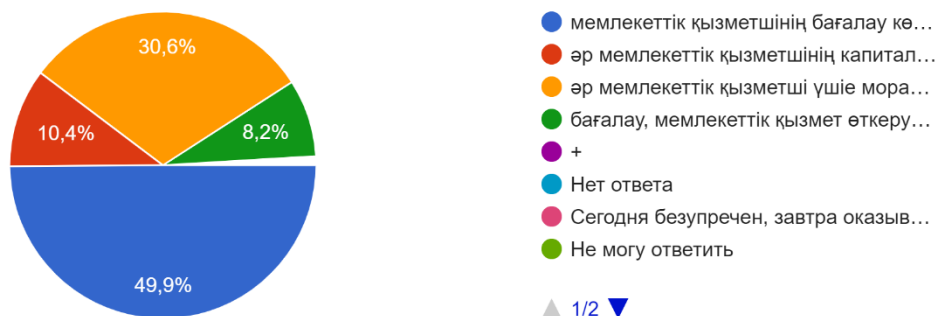
18. Сіздің ойыңызша, сотталған жемқорларды «қоғамдық сынға алу» (қоғамдық айыптау) қаншалықты тиімді? / Насколько эффективно...чное осуждение) осужденных коррупционеров?

846 ответов

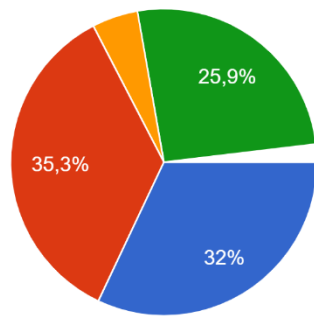


19. Мемлекеттік қызметшінің «мінсіз атағы»: / «Безупречная репутация» государственного служащего:

846 ответов

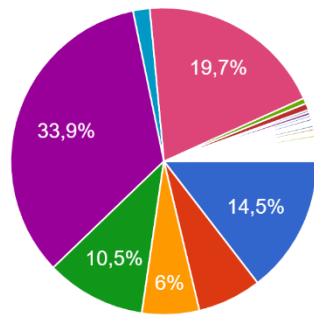


20. Қостанай облысының мемлекеттік органдарындағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмысты бағалауыңыз: / В...ударственных органах Костанайской области:
846 ответов



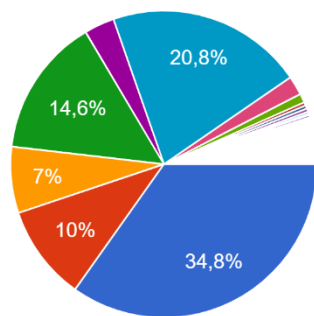
- жақсы жүргізіледі / ведется отлично
 - қанағаттанарлықтай жүргізіледі / ве...
 - қанағаттанарлықсыз жүргізіледі / ве...
 - жауап беруге дайын емеспін / не гот...
 - ведется формально
 - +
 - Не знаю
 - Не ведется
- ▲ 1/3 ▼

21. Сіздің ойыңызша, қай құрылымдардағы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар қоғамда үлкен наразылық пен қоғамдық резо...мущение общества и общественный резонанс?
846 ответов



- Орталық мемлекеттік органдарда / в...
 - жергілікті атқару органдарында (әкі...
 - сот органдарында / в судебных орга...
 - құқық қорғау, кеден / в правоохранит...
 - барлық мемлекеттік органдарда / во...
 - квазимемлекеттік секторда (ұлттық...
 - қызмет көрсету саласында (денсаул...
 - Не знаю
- ▲ 1/6 ▼

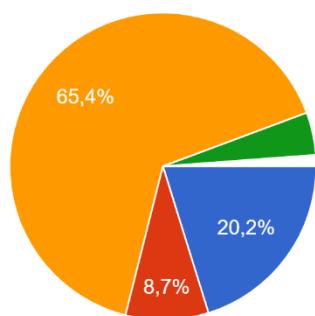
22. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың бірінші кезектегі объектілер болуы тиіс: / Объектами антикоррупционной работы первоочередно должны стать:
847 ответов



- Орталық мемлекеттік органдары / ц...
 - жергілікті атқару органдары (әкімдік...
 - сот органдары / судебные органы
 - құқық қорғау органдары, кеден / пра...
 - квазимемлекеттік сектор (ұлттық хо...
 - қызмет көрсету саласы (денсаулық...
 - Все
 - Затрудняюсь ответить
- ▲ 1/7 ▼

23. Мен үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес барысы туралы ақпарат көзі: /
 Источником информации о ходе борьбы с коррупцией для меня являются:

847 ответов

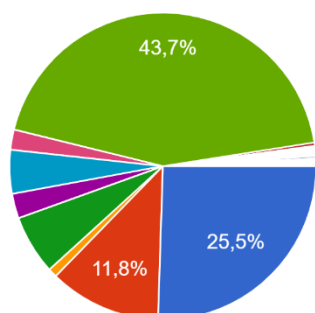


- мемлекеттік органдары / государственные органы
- құқық қорғау органдары / правоохранительные органы
- БАҚ, сайттар және әлеуметтік желілер
- бейресми көздер / неформальные источники
- -
-
- Независимые СМИ, которых к стати...
- Госслужащие радующиеся что их не...

▲ 1/2 ▼

24. Мемлекеттік қызметшілер арасындағы сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендету үшін қандай шаралар қабылдау қажет? / Какие меры по снижению коррупции среди государственных служащих?

847 ответов

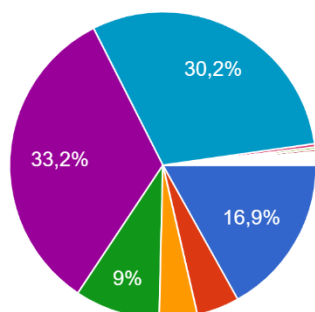


- сыбайлас жемқорлық қылмыстары үйреншікті етіп қарастыру
- сыбайлас жемқорлықтың алдын алу шараларын күшейту
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама әзірлеу
- кадр саясатын қайта қарау / пересмотреть кадровую политику
- жұртшылықты тарту (қоғамдық бақылау)
- табысты шетел тәжірибесін қабылдау
- жастарды мемлекеттік қызметке тарту
- мемлекеттік қызметшілердің жалақысы

▲ 1/4 ▼

25. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмысқа қатысуға дайынсыз ба? / Готовы ли Вы лично принять участие в антикоррупционной работе?

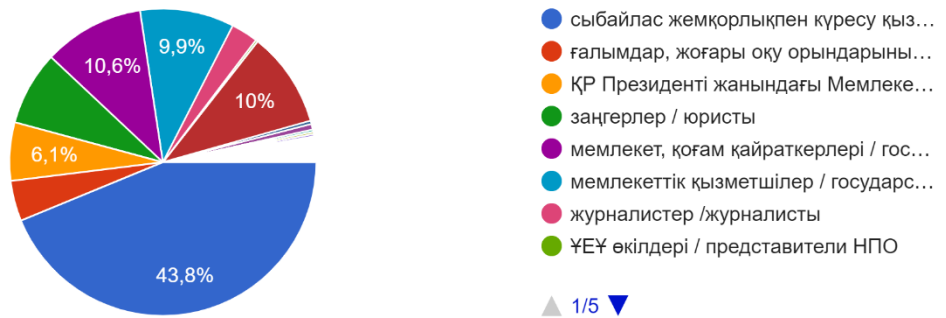
847 ответов



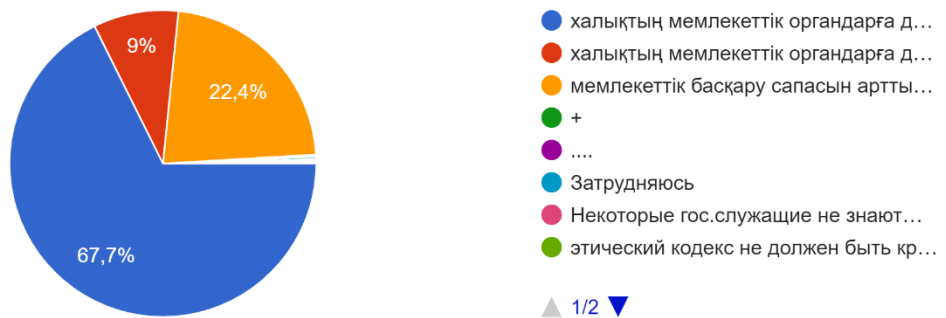
- иә, сарапшы, талдаушы ретінде / да, в качестве эксперта, аналитика
- иә, ақпараттық жұмыста спикер ретінде / да, в качестве спикера в информационной работе
- иә, сыбайлас жемқорлық іс-шараларына қатысуға дайын
- иә, орындаушы ретінде / да, в качестве исполнителя
- сыбайлас жемқорлық фактілер анықталған жағдайда қатысуға дайын
- жоқ / нет
- Затрудняюсь ответить
- Затрудняюсь

▲ 1/3 ▼

26. Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшілер арасында сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша ақпараттық жұмыста кім тиімді с... коррупции среди государственных служащих?
847 ответов



27. Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшілердің этикалық нормалар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды қатаң сақтауы...ских стандартов и антикоррупционных норм:
847 ответов



ҚОРЫТЫНДЫ

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің редакциясына ұсыныстар

2-тарауға. Мемлекеттік қызметтің этикалық принциптері (5-тармақ мемлекеттік қызметшілердің қызметтік этикасы) мыналарды қосуды ұсынамыз:

«парасаттылық- жалпыға бірдей танылған этикалық құндылықтарға, принциптер мен нормаларға адалдылық және ретімен байқау».

Негіздеме - Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасының ережелері (4-бөлім).

3-тарауға. Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп стандарттарына «Мемлекеттік қызметкер «мінсіз бедел» мәртебесіне жетуге міндетті түрде ұмтылады» қосуды ұсынамыз

Негіздеме - Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасының ережелері (4-бөлім).

8-тармақта. 3-тараудың әріптестерімен қызметтік қатынастардағы мемлекеттік қызметшілер. Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп стандарттарын енгізуді ұсынамыз: «Мемлекеттік мекемелердің бірінші басшылары сыбайлас жемқорлыққа қарсы және әдеп нормаларын сақтаудың үлгісі болуға тиіс» және «бірінші басшылар Әдеп кодексі талаптарының орындалуын қамтамасыз етуге дербес жауапты болады».

Негіздеме - Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасының ережелері (5-бөлім), «адамдарға бағдарланған» мемлекеттік модельдегі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және жеке қасиеттері туралы Доктрина жобасының ережелері.

«Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Заңына» ұсыныстар

23-бапқа. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жұртшылықтың қатысуы» Заңына мыналарды енгізуді ұсынамыз: сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталғандар қоғамдық бақылау институттары арқылы, мемлекеттік мекеме ұжымында қоғамдық айыптауға ұшырайды.

Негіздеме - Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасы

5-тарау. Ұсыныс

Қазақстан Республикасының соты сыбайлас жемқорлық жасағаны үшін сотталғандар құқық бұзушылықтар азаматтық қоғам өкілдерінің, ұйымдар мен мекемелердің ұжымдарының кәсіптік әдеп талаптарын бұзған субъектінің мінез-құлқына, іс-әрекетіне келіспеушілігін білдіру арқылы қоғамдық

айыптауға ұшырайды, бұл туралы қажет болған жағдайларда баспасөз арқылы немесе өзге де тәсілмен жұртшылықтың назарына жеткізеді.

**«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы
Заңына» ұсыныстар**

1-бапқа. 1-тараудың осы Заңында қолданылатын негізгі ұғымдар. Жалпы ережелер, мынадай ұғымды қосу ұсынылады– «мемлекеттік қызметшінің мінсіз беделі» ерекше мәртебесі - қызметтік тізімде қылмыстық, сыбайлас жемқорлық, әкімшілік құқық бұзушылықтар, қызметтік әдепті бұзу, мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар туралы мәліметтердің болмауы.

Негіздеме - Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасының ережелері (4-бөлім).

Ұсыныс «мемлекеттік қызметшінің мінсіз беделі» - мемлекеттік қызметшінің кәсібилігін, адалдығын, қылмыстық, әкімшілік және өзге де құқық бұзушылықтар, қызметтік әдепті бұзушылықтар, мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар жасағаны үшін алынбаған немесе өтелмеген соттылық фактілерінің жоқтығын растайтын кәсіби іскерлік қасиеттерін, іскерлік мінез-құлқын мемлекеттік қызмет өкілдерінің оң бағалауы.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі Тұжырымдамасы: «Ең алдымен адамдар» – «адамдарға бағдарланған» моделін қалыптастыру. 2021 жылғы 26 ақпан
- 2 Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы. 2022 жылғы 2 ақпан
- 4 "Қоғамдық кеңестер туралы" 2015 жылғы 2 қарашадағы № 383-V ҚРЗ Қазақстан Республикасы Заңы
- 5 «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы
- 6 «Қазақстан Республикасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы
- 7 "Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153>. Жүгінген күні: 19.12.2023
- 8 "Әділетті Қазақстан – бәріміз және әрқайсымыз үшін. Қазір және әрдайым" ҚР Президентігіне кандидат Қ. Қ. Тоқаевтың сайлауалды бағдарламасы 2022 жылғы қазан
- 9 "Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі" Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2019 жылғы 2 қыркүйек. https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy. Жүгінген күні: 19.05.2024
- 10 UNDP. (2006) Incentive Systems: Incentives, Motivacion, and Development Performance. UNDP Capacity Development Resource, conference paper no. 8, working draft, November 06.
- 11 Мотивация государственных служащих: информация и выводы для практиков. АСШ. Региональный хаб в сфере государственной службы в Астане. Астана, 2014. С 5.
- 12 James L. Perry and Lois R. Wise, (1990) «The motivacional bases of public service», Public Administration Review 50, no. 3 (may/June): 367-373.
- 13 Д.Жазықбаев. «Мақсатымыз - ел игілігіне қызмет ету» Егемен Қазақстан. 2022 ж. 7 сәуір
- 14 Ли Куан Ю. Сингапурская история. Из «Третьего мира» - в первый. МГИМО (у) МИД России; М. 2000 isbn 5-9228-0165-1. Стр.101
- 15 Гумуляускене А. Толейкене Р. Формирование этической политики в организациях государственного управления Литвы. Научный результат. Сетевой научно-практический журнал. Жүгінген күні: 06.11.2023.
- 16 Мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы Ұлттық баяндама. 2023 ж. <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=>

kk Жүгінген күні: 02.05.2024

- 17 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Ұлттық баяндама. 2023 жыл. <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=kk> Жүгінген күні: 12.04.2024
- 18 Ш.Т. Шаяхметова. ҚР мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексіне түсініктемелер (қолдану жөніндегі ұсынымдар). - Астана: Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы, 2024. -240 б.
- 19 «Адамға бағдарланған» мемлекеттік басқару моделіндегі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және тұлғалық болмысы жайлы доктринасын бекіту туралы. <https://legalacts.egov.kz/list?governmentId=680> Жүгінген күні: 19.09.2022.
- 20 Магистрант Қ. Сьондиқовтың әлеуметтік сауалнамасының қорытындысы. https://docs.google.com/forms/d/1k7W0ulcaC3QocMLE_Bn1f8n8rIaRE1Wac0Hv2aVfkKk/edit
- 21 Transparency International: Corruptions Index 2023 // <https://www.transparency.org/en/cpi/2023/index/omn>. Жүгінген күні: 10.01.2024.
- 22 Е.О. Алауханов. Сыбайлас жемқорлықпен күрес: теория мен практика: оқулық. Әл Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің заң факультеті және ҚР құқықтық сараптама және ғылыми зерттеулер халықаралық орталығы. 2009.- 240 бет.
- 23 Ф.Н. Жакыпова, А.А. Ахметов, Ж.Ж. Давлетбаева, Ж.К. Рысбекова, Е. К. Жаров. Этика и нормы поведения государственного служащего : электронный вариант- Астана : Академия государственного управления при Президенте РК, 2018. - 84 с
- 24 Уразбаева Г. Т. Этические основы государственной службы: учебное пособие. - Астана : Академия государственного управления при Президенте РК, 2007. - 151 с.
- 25 Основы антикоррупционной культуры: учебное пособие/ под общей редакцией д.б.н. профессора Б.С.Абдрасилова.- Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2016.-176 с.
- 26 Антикоррупционные реформы в Казахстане. Четвертый раунд мониторинга Стамбульского плана действий по борьбе с коррупцией. 13 сентября 2017 г. 230 с.
- 27 ACSN. Partnership for Excellence. Драго Кош. Предотвращение и борьба с коррупцией в постсоветских странах.
- 28 Государственная служба: современное состояние и перспективы развития (сборник статей) / Под общей ред. Ш.А.Есимовой. – Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2014. – 121 с.
- 29 Дивайн В., Хоппе Т. Основные понятия и концепция антикоррупционной деятельности: учебное пособие. – М.Анkil, 2013. – 240 с.

- 30 Жетписбаева Б.А. Ж-43 «Стратегия борьбы с коррупцией». Учебное пособие.- Алматы: Заң әдебиеті, 2009-294 с.
- 31 Антикоррупционная этика и служебное поведение: научно-практическое пособие / Н.А. Абузярова, М.В. Залоило, В.И. Кузнецов [и др.]; под ред. И.И. Кучерова, А.М.Цирина. – Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М, 2022. – 124 с.
- 32 Антикоррупционная политика: учебник для вузов / Г.А.Сатаров [и др.] ; под редакцией Г.А.Сатарова, - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 396 с.
- 33 Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министірлігінде 2018 жылғы 1 ақпанда № 16299 <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1800016299>. Жүгінген күні: 19.03.2024
- 34 Стрельченко Я.П. Материалы семинара для уполномоченных по этике. Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. 25-27 сентября 2017 г. – Астана - 381 с
- 35 С.Джаненова. Совершенствование институтов этики государственной службы в Казахстане: взгляд уполномоченных по этике. Аналитический отчет. - Астана, 2017, 49 с.
- 36 Анализ международной практики внедрения и мониторинга этических норм в системе государственной службы. Аналитический отчет. ТОО Научно-исследовательский центр «Молодежь». 2015 – Астана - 107 с
- 37 Конвенция Организации объединенных наций против коррупции. Принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 года. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml. Жүгінген күні: 10.05.2024.

Әлеуметтік сауалнама

Құрметті респондент!

Сізден анонимдік сауалнамаға уақыт бөлуіңізді сұраймыз.

Сауалнама ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы магистрантының магистрлік зерттеу шеңберінде жүргізіледі және Қостанай облысының мемлекеттік мекемелерінің қызметкерлері, мемлекеттік қызметшілерінің әдеп нормаларын сақтауы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат саласында қабылданған шаралар жөнінде пікірін зерделеуге бағытталған. Жауаптар құпия болып табылады және нәтижелер тек жалпыланған түрде қолданылады.

Сіздің пікіріңіз біз үшін өте маңызды! (сауалнама толтыру 7-10 мин. алады).

№	Сұрақ
1	Жасыңызды көрсетіңіз: А) 18-25 жас Б) 26-35 жас В) 36-45 жас Г) 46-55 жас Д) 56-63 жас
2	Жынысыңызды көрсетіңіз: А) ер / мужчина Б) әйел
3	Сіз Әдеп кодексінің талаптарын бұзу фактілерін білесіз бе? / А) иә, мемлекеттік мекеменің басшылығы тарапынан / Б) иә, әріптестер тарапынан, соның ішінде басқа мекемелерде /, В) жоқ
4	Сіздің ойыңызша, басшылық қызметке үміткерлерге бірінші кезекте қандай талаптар қойылуы қажет? / А) кәсіби кәсіптердің, тәжірибенің болуы Б) мемлекеттік қызметтің құндылық бағдарларының болуы (саналылық, адалдық, объективтілік, ашықтық, бейтараптық) В) басқа
5	Сіздің ойыңызша, қазіргі уақытта жұмыс кезінде өзін ұстаудың этикалық нормасын саналы түрде сақтайтындары: / А) қызметкерлердің көбісі Б) қызметкерлердің аз саны В) жауап беруге қиналамын Г) басқа
6	Этикалық нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейіне әсер ете ме? / А) иә, әсер етеді Б) иә, көп әсер етеді В) әсер етпейді Г) басқа
7	Сіздің ойыңызша, моральдық-этикалық нормаларды қатаң сақтайтын мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру қажет пе? /

	<p>А) иә, материалдық және моральдық тұрғыдан ынталандыру қажет</p> <p>Б) иә, лауазымын жоғарлату қажет</p> <p>В) иә, тәлімгер ретінде тарту қажет</p> <p>Г) басқа</p>
8	<p>Мемлекеттік қызметшілердің этикалық теріс қылық жасау себептері: /</p> <p>А) мемлекеттік қызметшінің моральдық-этикалық деңгейінің төмендігі</p> <p>Б) мемлекеттік қызметке кадрларды таңдаудың сапасыз болуы</p> <p>В) ұжымдағы моральдық-психологиялық күйі</p> <p>Г) басшылық тарапынан бақылаудың нашар болуы</p> <p>Д) басқа</p>
9	<p>Қазіргі таңда Қостанай облысының мемлекеттік мекемелерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет</p> <p>А) жоғары деңгейде</p> <p>Б) орта деңгейде</p> <p>В) төмен деңгейде</p> <p>Г) басқа</p>
10	<p>Сіз Қостанай облысының мемлекет, қоғам қайраткерлері, мемлекеттік мекемелер, өңірлер басшылары арасынан қоғам мен елге адал және риясыз қызмет етудің үлгісі бола алатын адамдарды білесіз бе?</p> <p>А) иә, мен бірнеше тұлғаларды білемін</p> <p>Б) ондай тұлғаларды білмеймін</p> <p>В) басқа</p>
11	<p>Мекемеде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтауға тура келді ме?</p> <p>А) иә, сирек</p> <p>Б) иә, жиі</p> <p>В) жоқ</p>
12	<p>Қостанай облысы мемлекеттік органдарында сыбайлас жемқорлық қаншалықты кең таралған?</p> <p>А) кең таралған</p> <p>Б) жиі кездеседі</p> <p>В) сәл кездеседі</p> <p>Г) сыбайлас жемқорлық жоқ</p> <p>Д) басқа</p>
13	<p>Сыбайлас жемқорлық құқы бұзушылықтардың пайда болуының негізгі шарттары:</p> <p>А) мемлекеттік орган басшылығының заңсыз шешімдері</p> <p>Б) мамандардың заңсыз әрекеттері</p> <p>В) салалық ерекшеліктер (ТКШ, құрылыс, мемлекеттік сатып алулар және басқа)</p> <p>Г) атқаратын лауазымның ерекшелігі (бақылау, қадағалау функциялары, басшылық лауазымы)</p> <p>Д) мемлекеттік мекемеде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің болуы</p> <p>Е) мемлекеттік мекемеде құқықтық мәдениеттің төмен деңгейі</p> <p>Ж) мемлекеттік қызметке таңдаудың іріктеудің болуы</p> <p>З) ұлттық менталитет, салт-дәстүрі</p> <p>И) мемлекеттік қызметшілердің төмен жалақысы</p> <p>К) қоғамдық бақылаудың болмауы (азаматтық сектордың белсенділігінің төмен болуы)</p> <p>Л) мемлекеттік қызметшілердің іс-әрекеттеріне бақылаудың жеткіліксіздігі</p> <p>М) протекционизм, трайбализм</p> <p>Н) мемлекеттік қызметтегі командалық ауысулар</p> <p>О) басқа</p>

14	<p>Сіздің ойыңызша, мемлекеттік мекемедегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың тиімділігі немен байланысты?</p> <p>А) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің үйлестіру деңгейіне Б) облыс (министрлік) басшылығының ұстамы В) мекеме басшысының ұстанымы Г) мекеменің жауапты мамандарының ұстанымы Д) тұрғындар ұстанымы Е) басқа</p>
15	<p>Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің ең тиімді шаралары: /</p> <p>А) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, болдырмау Б) мемлекеттік қызметшілерді оқыту В) жазалау (қылмыстық құдалау) Г) басқа</p>
16	<p>Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет негіздерінің қалыптасуы басталады:</p> <p>А) отбасында Б) мектепте В) жоғары оқу орнында Г) мемлекеттік органда Д) басқа</p>
17	<p>Сіз үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы жоғары мәдениеттің үлгілері: /</p> <p>А) ҚР орталық мемлекеттік органдарының басшылары Б) ҚР облыстарының әкімдері В) ҚР Парламенті депутаттары Г) қоғам және мемлекет қайраткерлері Д) мемлекеттік қызмет ардагерлері Е) «Болашақ» бағдарламасы, Президенттік жастар кадрлік резервінің түлектері Ж) жоғарыда келтірілгендердің барлығы З) мысалдар жоқ И) басқа</p>
18	<p>Сіздің ойыңызша, сотталған жемқор шенеуніктерді «қоғамдық сынға алу» (қоғамдық айыптау) қаншалықты тиімді?</p> <p>А) тиімді. Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу үшін барлық мемлекеттік мекемелерге енгізу қажет Б) тиімсіз В) басқа</p>
19	<p>Мемлекеттік қызметшінің «мінсіз атағы»:</p> <p>А) мемлекеттік қызметшінің бағалау көрсеткіші және мансаптық өсуі негізі болуы тиіс Б) әр мемлекеттік қызметшінің капиталы болуы тиіс В) әр мемлекеттік қызметші үшін моральдық бағдарға айналуы тиіс Г) бағалау, мемлекеттік қызмет өткеру және мансаптық өсу үшін маңызды емес Д) басқа</p>
20	<p>Қостанай облысының мемлекеттік органдарындағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмысты бағалауыңыз: /</p> <p>А) жақсы жүргізіледі Б) қанағаттанарлықтай жүргізіледі В) қанағаттанарлықсыз жүргізіледі Г) жауап беруге дайын емеспін Д) басқа</p>
21	<p>Сіздің ойыңызша, қай құрылымдардағы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар қоғамда үлкен наразылық туғызады? /</p>

	<p>А) Орталық мемлекеттік органдарда Б) жетгілікті атқару органдарында (әкімдіктерде) В) сот органдарында Г) құқық қорғау, кеден Д) барлық мемлекеттік органдарда Е) квазимемлекеттік секторда (ұлттық холдингтер, МКК) Ж) қызмет көрсету саласында (денсаулық сақтау, білім беру, ТКШ және т.б.) З) басқа</p>
22	<p>Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстың бірінші кезектегі объектілер болуы тиіс: А) Орталық мемлекеттік органдары Б) жергілікті атқару органдары (әкімдіктер) В) сот органдары Г) құқық қорғау органдары, кеден Д) квазимемлекеттік сектор (ұлттық холдингтер, КМК) Е) қызмет көрсету саласы (денсаулық сақтау, білім беру, ТКШ және т.б.) Ж) басқа</p>
23	<p>Мен үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес барысы туралы ақпарат көзі: А) мемлекеттік органдары Б) құқық қорғау органдары В) БАҚ, сайттар және әлеуметтік желілер Г) бейресми көздер Д) басқа</p>
24	<p>Мемлекеттік қызметшілер арасындағы сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендету үшін қандай шаралар қабылдау қажет? А) сыбайлас жемқорлық қылмыстары үшін жазалауды күшейту Б) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу шараларды қабылдамау үшін қызметкерлердің жауакершілігін көтеру В) сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы ырықтандыру (жұмсарту) Г) кадр саясатын қайта қарау Д) жұртшылықта тарту (қоғамдық бақылау) Е) табысты шетел тәжирибесін қабылдау Ж) жастарды мемлекеттік қызметке тарту З) мемлекеттік қызметшілердің жалақысын көтеру И) басқа</p>
25	<p>Жыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмысқа қатысуға дайынсыз ба? А) иә, сарапшы, талдаушы ретінде Б) иә, ақпараттық жұмыста спикер ретінде В) иә, сыбайлас жемқорлық іс-шараларының бастамашысы ретінде Г) иә, орындаушы ретінде Д) сыбайлас жемқорлық фактілер анықталған жағдайда ол туралы уәкілетті органға хабарлауға дайынмын Е) жоқ Ж) басқа</p>
26	<p>Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшілер арасында сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша ақпараттық жұмыста кім тиімді спикер бола алады? А) сыбайлас жемқорлықпен күресу қызметінің қызметкерлері Б) ғалымдар, жоғары оқу орындарының оқытушылары В) ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының оқытушылары Г) заңгерлер Д) мемлекет, қоғам қайраткерлері Е) мемлекеттік қызметшілер</p>

	Ж) журналистер З) ҰЕҰ өкілдері И) қоғамдық белсенділер К) басқа
27	Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшілердің этикалық нормалар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды қатаң сақтауы А) халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімінің деңгейін арттырады Б) халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімінің деңгейіне әсер етпейді В) мемлекеттік басқару сапасын арттырады Г) басқа

Сауалнаманы толтыруға уақыт бөлгеніңізге рахмет!

Сарапшы сұхбаты

Құрметті _____

Менің атым Кайрат Сүндиков. Мен Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институтының магистрантымын. «Мемлекеттік қызметке этикалық стандарттарды енгізу арқылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру механизмдерін жетілдіру» атты магистрлік жұмысымның аясында сарапшы сұхбатына қатысуыңызды сұраймын.

Әңгімелесудің мақсаты – этикалық нормалардың сақталуы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат саласында қабылданған шаралар туралы сарапшылардың пікірін зерделеу.

Әңгімелесу орташа есеппен 40-80 минутты алады.

Сұхбат өте құпия, жауаптарыңыздың толық құпиялылығына кепілдік беріледі. Академия жүргізетін академиялық зерттеулердің этикалық процедуралары респонденттердің сұхбатқа және сұхбатта қамтылған ақпараттың қалай пайдаланылатынына ресми түрде келісімін талап етеді. Ол үшін сізге сұхбаттасу келісімі парағы беріледі.

№	Сұрақ
1	Мемлекеттік қызметшілердің этикалық нормаларды қатаң сақтауы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының деңгейіне әсер ете ме?
2	Сіздің ойыңызша, этикалық нормалар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы нормаларды сақтау мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуі, материалдық және моральдық көтермелеуі үшін міндетті шарт бола ма?
3	Сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың ұсынылып отырған құралдарының бірі – сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған тұлғаларды «қоғамдық айыптау» (жария айыптау) институтын енгізуді қалай бағалайсыз?
4	Мемлекеттік қызметшінің «мінсіз атағы» мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуіне ынталандырушы, бағалау көрсеткіші және негізі бола ала ма?