

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Мемлекеттің саясаттың ұлттық мектебі

қолжазба құқығында

Нұрман Аманқос Сибатұлы

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ЭТИКАСЫН ЖЕТІЛДІРУ

«7M041-Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04119-Мемлекеттік басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші: _____ Абдыкаликова М.Н.,
психология ғылымының кандидаты,
Қазақстан Республикасы Президенті
жанындағы Мемлекеттік басқару
Академиясының МСҰМ-нің профессоры

Жоба қорғауға жіберілді: « ____ » _____ 2022 ж.

Мемлекеттік саясаттың
ұлттық мектебінің директоры: _____ Абдыкаликова М.Н.

Нұр-Сұлтан, 2022

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	4
КІРІСПЕ.....	5
ӘДЕБИЕТКЕ ШОЛУ.....	8
ЗЕРТТЕУ ӘДІСТЕРІ.....	16
ТАЛДАУ ЖӘНЕ ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ.....	25
ҚОРЫТЫНДЫ	39
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР.....	41

Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құқықтық актілерге сілтемелер пайдаланылды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы (1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған)

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» №150 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы Мемлекеттік қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы №152 Жарлығы

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

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің облыстардағы, республикалық маңызы бар қалалардағы, астанадағы әдеп жөніндегі кеңестері туралы ережені бекіту туралы» №156 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 ақпандағы «Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» №814 Жарлығы.

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы №416 Заңы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың білітілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратун білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы №125 Қаулысы

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы №410 Қазақстан Республикасының Заңы

Белгілер мен қысқартулар

ҚР	– Қазақстан Респбликасы
ҚР МҚІА	– Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері агенттігі
БАҚ	– Бұқаралық ақпараттар құралдары
АҚШ	– Америка Құрама Штаттары
РФ	– Ресей федерациясы
ЖОО	– жоғары оқу орындары
СҚО	– Солтүстік Қазақстан облысы
БҒМ	– Білім ғылым министрлігі
ЭМ	– Экономика министрлігі
Әділетмині	– Әділет министрлігі
Еңбекмині	– Еңбек министрлігі
ШҚО	– Шығыс Қазақстан облысы
т.б.	– тағы басқа
ж.	– ЖЫЛ

Кіріспе

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Мемлекеттік қызмет – мемлекеттің саясатын жүргізумен және мемлекеттің атынан негізгі экономикалық әлеуметтік және саяси бағдарламаларды іске асырумен байланысты қызметтің ерекше түрі.

Мемлекеттік қызметшілер еліміздегі реформалардың сәтті жүргізілуіне, халықтың тұрмысын, тіршілігін жақсартуға бағытталған тапсырмалардың орындалуына тікелей әсер етуші күш.

Осыған сай, олар атқарып жүрген лауазымының бейініне қойылатын біліктілік талаптарына толықтай сәйкес келуге, сондай-ақ мемлекеттік органдардың алдына қойған талап-міндеттерді ұтымды шешу үшін кәсіби және жеке этикалық келбетінің жоғарғы деңгейіне ие болуға тиіс.

Мемлекеттік қызмет әуел бастан мемлекеттің маңызды институттарының бірі болған, қазіргі уақытта да ол мемлекеттік басты институттарының бірі, келешекте де солай болып қала береді.

Мемлекеттік қызметті атқару – ол әр тұлғаның мемлекет пен қоғам алдындағы үлкен жауапкершілік, үлкен міндет.

Өз ісін жоғары кәсіби деңгейде орындап атқаруы үшін мемлекеттік қызметшінің бірнеше рухани моральдік қасиеттері бойынан табылуы керек, соның ішінде ең маңыздысы-өзге адамдармен өзара қарым-қатынаста сабыр сақтау және төзімді болу.

Осы мақсатта елімізде қоғамның алдында жоғарғы сенімге ие кәсіби және этикалық келбеті жоғары мемлекеттік қызметшілерді даярлауға Стратегиялық құжаттарда талаптар қойылып келеді.

«Қазақстан -2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына жолдауында Н.Ә. Назарбаев «Біз әкімшілік-әміршілдік жүйенің басқару дәстүрлерінен түбегейлі бас тартып, басқарушылардың заманауи әрі тиімді корпусын құруға тиіспіз. Барлық азаматтар тең құқықтар мен мүмкіндіктерге ие болатын, кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың біз жасаған жүйесі мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі, этикалық келбеті мен ашықтығының барынша жоғары деңгейін қамтамасыз етеді» және «Мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамын іріктеу және кәсіби даярлықтың жетілдірілген әдістемелерін енгізу арқылы сапалы түрде жақсартуымыз керек» деп айқындаған [1].

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің әдебі 1997 жылғы Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің қызмет этикасы ережелерімен қаланып, біртіндеп оған өзгерістер енгізіліп келеді. Бұл өзгерістер мемлекеттік қызметке бәсекеге қабілетті мамандарды тарту мақсатында жасалып отыр. Алайда, аталған жылдар ішінде этикалық келбеті дамыған мемлекеттік қызмет аппараты қалыптасқан деп айту қиын.

Өйткені, мемлекет басшысы «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты халыққа арнаған Жолдауында мемлекеттік аппараттың жұмысына жаңаша көзқарас қажет екенін және мемлекеттік қызмет жүйесі іс жүзінде сервистік сипатқа ие болып, қоғамға бағдарлануы үшін түбегейлі өзгерісті

талап ететінін атап өткен болатын [2]. Осыған байланысты мемлекеттік аппарат жүйесі де қоғамның талабына сай өзгеруі тиіс. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі, кәсіби деңгейі мен олардың адами қасиеттері өзара үйлесім табуы керек.

Осы айтылған мәселе магистрлік жоба тақырыбының өзектілігін айқындай түсетін түйін.

Зерттеудің мақсаты. Мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыру мәселесі бойынша әдеп кодексіне түсіндірме дайындау және олар бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеу міндеттері:

- мемлекеттік қызметшілер әдебінің теориялық негіздерін ашу;
- мемлекеттік қызметшілердің этикалық нормативтік құқықтық актілерін талдау;
- Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің әдебінің мәселелерін анықтау;
- Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексін жетілдіру жолдарын ұсыну.

Зерттеу объектісі. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормалары

Зерттеу пәні. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормаларын жетілдіру жолдары.

Зерттеудің әдіснамалық және теориялық негізі. Магистрлік жобаның теориялық зерттеу әдісі ретінде іріктеуге қатысты тақырып аясындағы шетелдік және отандық зерттеушілердің еңбектері мен нормативтік құқықтық актілер қаралды. Жұмысымда Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің әдебі жөнінде нормативтік құқықтық актілер талданды.

Зерттеудің ақпараттық базасы «Қазақстан Республикасы қызмет істер» Агенттігінің деректері, отандық және шетелдік авторлардың жұмыстары, нормативтік құқықтық актілер, халықаралық ұйымдардың материалдары мен ұсынымдары болып табылады.

Зерттеудің теориялық әдістері зерттелетін құбылыстардың немесе процестердің жасырын заңдылықтарын, жалпы және маңызды тұстарын анықтауға мүмкіндік беретінін атап өткім келеді.

Зерттеу әдістері. Магистрлік жұмысымда сапалық және сандық әдістерді қолдандым. Сапалық зерттеуде құжаттарды талдау, контентті талдау тәсілдерін, сондай-ақ, сандық талдауда әлеуметтік сауалнама жүргізу тәсілдерін қолданылды.

Эмпирикалық зерттеу құралы ретінде сауалнама таңдалды. Бұл әдістің артықшылығы зерттелетін тақырып аясында респонденттердің пікірін жинаудың ең ыңғайлы тәсілі әрі зерттеліп отырған мәселені жан жақты қырынан талдауға және анонимдікті сақтау арқылы нақты әрі объективті жауаптар алуға көмектеседі.

Мемлекеттік қызметшілердің қолданыстағы әдеп кодексі нормаларын және мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейін айқындау, оны жетілдіру

бойынша практикалық ұсыныстар алу мақсатында респонденттер арасында сауалнама жүргізілді.

Зерттеуден күтілетін нәтижелер (Гипотеза). Мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексіне түсіндірме әзірлеу және ұсыныстар дайындау – мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексін жетілдіруге, нормаларын айқындауға көмектеседі. Мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыруға, сол арқылы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі, кәсіби деңгейі мен олардың адами қасиеттерін дамытып, азаматтардың мемлекеттік аппаратқа деген сенімінің артуына әкеледі.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы жүргізілген зерттеу кезінде әзірленген ұсынымдар мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыруға арналған зерттеу жұмысы ізденушілерге, сарапшыларға, заңгерлерге, барлық мемлекеттік қызметшілерге, мамандарға келешек әдістемелік құрал ретінде көмегін тигізуі мүмкін.

Зерттеу құрылымы. Зерттеу жұмысы кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады.

Әдебиетке шолу

Әдептің ұғымы мен негіздері

Әдеп ұғымы барлық адамдардың мінез-құлық ережелерін белгілейді және қоғамның сәйкес келу туралы идеяларын қолдайды. Қазіргі заманғы негізі мен мағынасында этика сөзі алғаш рет Франция королі сотында қолданылды. Сот отырысына қатысушыларға олардың өздерін қалай ұстау керектігі жөнінде карточкалар (жапсырмалар) беріліп, осылайша, мінез-құлық нормалары мен ережелерінің белгілі бір жинақтары ежелден қарастырылған [3].

Әдеп әр дәуір мен мәдени ортаға байланысты әртүрлі жағдайларда айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін. Оның негіздері белгілі бір түрде ситуациялық және кәсіби (әскери, дипломатиялық), зайырлы және іскерлік деп ажыратуға болады, әйтседе олардың арасындағы айқын шекараларды белгілеу жиі қиын, өйткені әдептің әртүрлі бөлімдерінің ережелері қайталанады, басқа бөлімдердің ережелерін қамтиды (кейде сәл өзгертілген), мінез-құлықтың негізгі нормаларынан туындайды [3].

Мемлекеттік басқарудың менеджериалдық моделінің өкілдері жаңа ережелер ұсынды, оған сәйкес мемлекеттік қызметшіге жұмыс орнында бастама көтеру мүмкіндігі ұсынылып және басты назар рәсімдерден нәтижеге ауыстырылды.

Бұл модельдің пайда болуы В.Нисканенге байланысты, оның ғылыми көзқарасы өткен ғасырдың 70-ші жылдарының басында Паркинсонның мемлекеттік қызметкерлерінің қызметін ұйымдастыруға ғылыми негізделген ұстаным болды. Нисканеннің менеджерлік моделі, ал одан әрі "good governance" ("Белсенді мемлекет") тұжырымдамасы мемлекеттік қызметшілерге жаңа талаптар қойды [4].

Мемлекеттік қызмет транспарентті, тұтынушыға бағдарланған, азаматтардың проблемаларына мұқият, нәтижелі, пәрменді және жұртшылыққа есеп беруге тиіс. Ал "good governance" тұжырымдамасы оны этикалық стандарттармен толықтырды: ашықтық, есептілік, тиімділік, реттілік (coherence) [5].

Бұл Қазақстанда іске асырылып жатқан "азаматтарға арналған үкімет" жобасы да "good governance" тұжырымдамасын іске асырудың үлгісі болып табылады.

Осылайша, мемлекеттік басқарудың менеджериалдық моделі транспаренттілік пен тәуелсіздікке әкелетін мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың сервистік сипатын болжайды.

Ал, Г.Беккер кез-келген жеке тұлғаның экономикалық ұтымдылығына негізделген ұтымды таңдау теориясын ұсынды. Бұл теорияның постулаттары, өкінішке орай, отандық шенеуніктердің қазіргі қызметінде орын табады [6].

Осылайша, сыбайлас жемқорлық әрекеттерінен пайда мен шығыстар арақатынасын бағалау көбінесе мемлекеттік қызметшілерді пара алудан түсетін пайда оны қабылдаудан болатын тәуекел мен шығыстан әлдеқайда жоғары

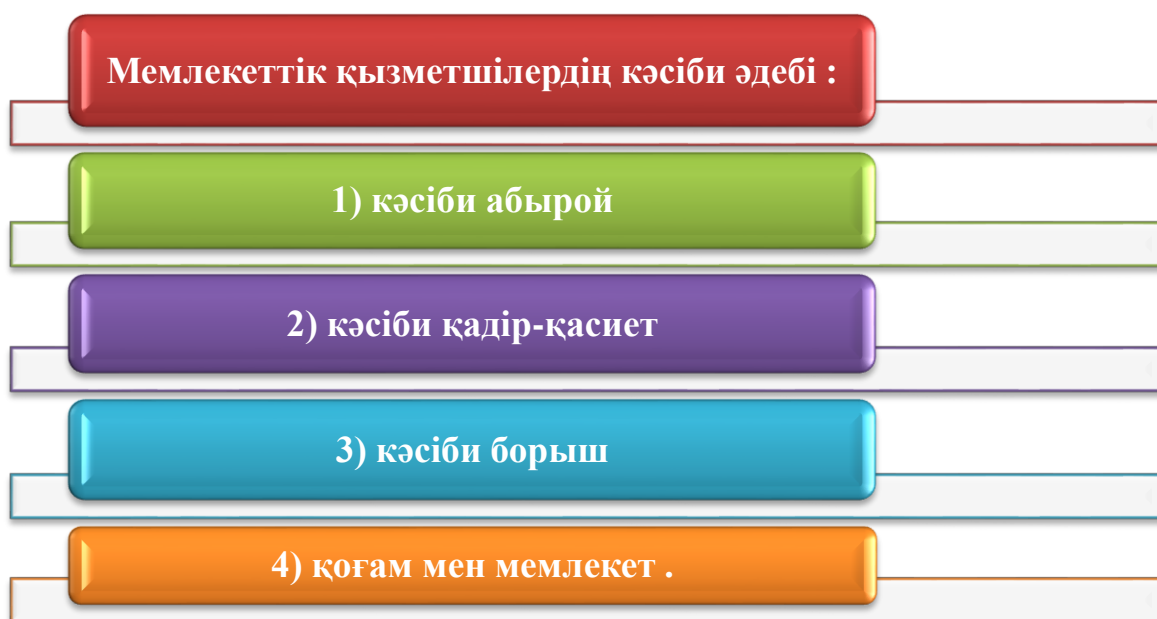
деген қорытындыға (ең болмағанда ойға және ең көп іс-әрекетке) алып келеді [6].

Осы жерден біз таңдалған мәселенің өзектілігі туралы тағы бір қорытындыға келеміз, тұтастай алғанда, осы тақырыпты зерттеу Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін ынталандыру жүйесін оңтайландыру арқылы отандық мемлекеттік қызметті ұйымдастырудағы кемшіліктерді анықтауға және жоюға бағытталған.

Бюрократия мәселелерін зерттеуге деген көзқарасы тұрғысынан адам мемлекеттік биліктің үлкен механизмінде кішкентай бұранда болып қала берді. Кейінірек, ұтымды таңдау теориясы аясында жеке жұмыстар пайда болды, онда мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру және ынталандыру мәселелерін зерттеуге басты назар аударылды.

Оларға Э.Даунстың "Inside bureaucracy" ("бюрократия саясаты", 1967) және Таллоктың "Bureaucracy Politics" ("бюрократия ішінде", 1974) сияқты еңбектері кіреді. Теориясына сәйкес Э. Даунс мемлекеттік қызметшінің мақсаттарының жиынтығы бар, оған сәйкес ол бюрократтардың екі мотивациялық түрін енгізді [7,8].

Осылайша, моральдік мұраттар, қағидалар, жалпылама мақсаттар әрбір қызметте әрбір өкімет азаматтардың негізгі мінезін, құлқын айқындайды, ал енді мемлекеттік қызметшілер – азаматтар мен өкіметтің өзіндік іс-қимылын қамтитын саясатын жүргізетіндер.



1 сурет - Қызметкерлердің кәсіби әдебі «Кәсіби абырой», «кәсіби қадір-қасиет», «кәсіби борыш» деген ұғымдары

Ескерту – Сурет автормен құралған

Қызметшілердің әдеби - қызметтегі басшылар мен оған бағыныштылар, әріптестер арасындағы олардың бірлескен қызмет жүзіндегі мемлекеттік қызметшілер мен тұрғындар арасындағы өзара іс-қимылды жетелейтін бірлескен құндылықтар мен қағидалар негізі.. Бұл кәсіби міндеттерді орындау кезінде қызметкерлердің моральдік құндылықтарын жүзеге асыруға септігін тигізетін мемлекеттік әдеп болып табылады [9].

Әдептіліктің салалас бөлігі ретінде мемлекеттік қызметтің тиімділігіне кәсібилік пен құзіреттілікке қарағанда үлкен әсер етеді.

Осындай түсініктер жоғарыда аталған мамандықтың аса қажет деген ішкі сезімін жүйелейді. Бұл кәсіби қадір-қасиетті, өзін-өзі бағалауды, кәсіби ар-намысты қалыптастырады.

Сонымен қатар, бұл ұғым азаматтық ар-намысты және қызметтік ар-намысты (мемлекетке, Отанға, халыққа қызмет ету) білдіреді. Кәсіби ар-намыс пен кәсіби қадір-қасиет "кәсіби әдептілік" сияқты ұғымды қамтитын кәсіби адамгершіліктің негізін қалыптастырады [9].

Кәсіби әдептің негізгі ұғымдары мен принциптері мемлекеттік қызметші әдебінің негізін құрайды. Мемлекеттік қызметтегі ең бастысы пайда емес, абырой екенін негізге алды.

Мемлекеттік қызметтегі жағымсыз құбылыстардың алдын алу көбінесе әкімшілік мораль қағидаларын, әдеп қағидаларын таратуға бағытталған. Бұл қағидалар әдеп нормалары мен әдеп кодекстерінде бекітілген..

Әдеп кодексі моральдік нұсқаулар беруге жасақталған. Оның негізгі мақсаты: өздеріне берілген ережелерді бұзу әрептестерін айыптауғанемесе қандай болмасын бір санкцияға әкелетінін біледі.

Дүние жүзіндегі мемлекеттік қызметті реформалау тәжірибесі көрсетіп отырғандай бұл үрдістің негіздерінің бірі мемлекеттік қызметшілердің этикалық тәртібіне қойылатын талаптардың артуы болып табылады [10].

Осыған байланысты халықаралық құқық нормаларын зерттеудің маңызы зор және шетелдік тәжірибе. Салыстырмалы талдау анықтауында, мемлекеттік қызметті реформалаудың негізгі тенденцияларының бірі Батыс елдерінде де (АҚШ, Канада, Ұлыбритания, Франция және т.б. Азияда (Жапонияда, Оңтүстік Корея және т.б.) мемлекеттік қызметшілердің этикалық мінез-құлқына қойылатын талаптарды күшейтеді. Мемлекеттік басқарудың этикалық құндылықтар және азаматтар қажеттіліктерне жауап берудегі этика кодексі қабылданды, оның ережелері кейінірек бірнеше рет нақтыланып, басқа актілермен толықтырылды. 1978 жылғы Үкіметтегі этика актісімен, АҚШ Сенатының мүшелерінің этикалық мінез-құлық кодексімен түзетілген «Америка Құрама Штаттарының үкімет мүшелері мен қызметкерлерінің этикалық мінез-құлқының жалпы принциптерін» 1990 жылы Америка Құрама Штаттарының Президенті бекіткен. 1977 жылы АҚШ Конгресінің Өкілдер палатасы мүшелерінің этикалық мінез-құлық кодексі оларды қабылдаудың ең маңызды мақсаты мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық ережелерін (нақты құқықтық және моральдық-этикалық талаптар) қатаң түрде орындау ғана емес

(мұндай ережелер, мысалы, АҚШ Конституциясы мен заңдарын және кәсіби түрде атқарып қана қоймай, сонымен қатар этика нормаларын бұзушылықтар ретінде қарастырылуы мүмкін әрекеттер. Кемшіліктерге қарамастан, бұл актілер болуы мүмкін теріс әрекеттерге елеулі тосқауыл болып, мемлекеттік қызметтегі сыбайлас жемқорлықтың дамуына тежеуші әсер етеді [10].

Канадалық мемлекеттік қызметтің этикалық кодексі (барлық мемлекеттік қызметшілердің келісім-шартының бөлігі болып табылатын Канаданың қазынашылық ережесі ретінде) Канаданың Конституциясы мен заңдары мен жауапты басқару принциптері мемлекеттік қызмет қызметінің негізін құрайтын оның міндеттері мен құндылықтары [10].

Мемлекеттік басқарудың қағидаттары туралы жекелеген актілер қабылданады. Мысалы Америка Құрама Штаттарында сонау 1958 жыл Мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық кодексі (Мемлекеттік қызметтің этика кодексі) қабылданды [10].

Өйткені, екі жүйіктің арасында «бәйге» жүріп жатыр-бір жағынан реформалар, екінші жағынан шенеуніктер арасындағы ыдыраушылық, жемқорлық.

Сингапурдың мемлекеттік қызметінің негізгі қағидаларының бірі-оның елдің тәуелсіздігі мен егемендігін, қауіпсіздігі мен көркеюін қамтамасыз етуге бағытталғандығы. Сонымен бірге, оның негізгі тәсілдер -бұзылмаушылық, меритократия (мемлекеттік қызметшілердің жұмысының нақты еңбегі мен нәтижелерін объективті бағалау), ішкі өзін-өзі құрметтеуге қол жеткізу және жақсы өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету.

«XXI ғасырдың мемлекеттік қызметі» арнайы бағдарламасында. Мемлекеттік шенеуніктерге арналған жалпы ережелер мен министрліктер қызметкерлерінің жарғылары «өзін жақсы шенеунік ретінде ұстауды» талап ететін Нидерландыда бұл мәселеге үлкен назар аударылады. Бұл ретте заңдар мен қызмет көрсету стандарттарын сақтау талабы мемлекеттік қызметке кіру кезінде берілетін антта (салтанатты уәдеде) көрсетілген [10].

Тоқтала кету керек, Нидерландыда Жоғары мемлекеттік қызмет бюросы құрылды және жеке атқарушы орган ретінде емес, ішкі істер министрлігінің департаменті ретінде жұмыс істейді. Бұл осы құрылымның хөкілеттіліктерін айтарлықтай шектейді, ол мемлекеттік қызметті дамытуға «нақты әсер ету» мүмкіндігі принципі бойынша жүргізіледі. Жоғары мемлекеттік қызмет бюросы құзыретіне мыналар көрсетіледі:

а) басшы лауазымдарға – министрліктердің «топ-менеджерлері» (бас хатшылар, бас директорлар, директорлар) бойынша бос орындар туралы ақпаратты жинау;

б) осы деңгейдегі бос орындарға үміткер тұлғалардың кандидатураларын қарауға қатысу [10];

Сонымен бірге, Бюро мемлекеттік қызметшілерді бес жылда бір рет ротациялауды қамтамасыз етуді өзінің негізгі міндеттерінің бірі деп есептейді. Бюро ұсынымдарын қарайтын министрліктердің бас хатшыларының бірлескен

отырысына есеп береді, бірақ оларды сөзсіз орындау қажеттілігімен қатаң байланысты емес.

Оның негізгі шарты – мемлекеттік қызметшілердің мінезқұлқының этикалық стандарттарын нығайту және бюро қызметі негізінде кадр саясатындағы бытыраңқылықты реттеу.

Нидерландтық мемлекеттік қызметтің маңызды бөлігі болып Нидерланды Корольдігінің Ішкі істер министрлігінің құрылымдық бөлімшесі ретінде де құрылған Мемлекеттік басқарудағы этика және адалдық жөніндегі бюро-BIOS (бұдан әрі: Бюро) жұмыс істеуі көрсетіледі [10].

Себебі оның қызметі мемлекеттік қызметтегі мүдделер қақтығысының алдын алуға және қызмет саласындағы қажетті моральдық құндылықтарды қалыптастыруға әсер етеді. азаматтық қоғам күткен мемлекеттік басқару.

Мемлекеттік қызметшіде құқықтық идеологияның тиісті деңгейін яғни, құқыққа әлеуметтік бағалаушы қатынасты маңызды бірлікпен сусындаған идеялардың, теориялардың тұжырымдамалардың, нанымдардың тұтас жүйесі) қалыптасуы күмән тудырмайды. Түптеп келгенде, мемлекеттік юасқаруды бір жақсы жүйеге келтірге септігін тигізетін бюрократия мен нигелизмнің алдын алуға бағытталған заңдылық принциптерін жүзеге асырумен тікелей байланысты.

Заманауи жағдайларда мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық этикасы бойынша заңнамалық нормаларды, тіпті ең озық және теориялық тұреғыдан тиімді де практикаға енгізу маңыздырақ болып отыр. Осы тұрғыдан алғанда, Нидерландының қарастырылған тәжірибесі үлкен қызығушылық тудырады[10].

Мемлекеттік қызметтерді дамытудың қазыргі заманғы үрдістері толықтай алғанда, мемлекеттік басқарудың дәстүрлі моделі қазір әлемде белгілі бір «заңдылық дағдарысын» яғни азаматтардың оған, оның адами құрамдас бөлігі- шенеунікке деген сенімінің төмендеуін, сондай-ақ бүгінгі және одан да ертеңгі күннің сын-қатерлеріне тиімді әрекет етудің қағидаттық қабілетін сезінуде. Осыған байланысты Мемлекеттік қызметтің әлеуметтік беделі және тиісінше қызметшілердің өздерінің қоғамдық мәртебесі төмендеді. Мемлекеттік қызмет мәдениетін жетілдірудің басты бағыты оны «этикаландыру», яғни мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының моральдік- этикалық аспектілеріне назар аударуды арттыру болды. Сонымен көптеген елдерде әдетте құқықтық және моральдік нормаларды қамтитын қызметшінің мінез-құлық кодексі бар немесе күшіне енеді. Этикалық компонентсіз кез-келген әкімшілік реформалардың сәттілікке жету мүмкіндігі аз деп есептеледі [11].

Жалпы алғанда Мемлекеттік қызметшінің мәртебесі ең алдымен жұмыс түрі бойынша мемлекеттік атқарушылық-өкімдік қызметі саласында шешімдерді дайындауға, қабылдауға және іске асыруға тікелей қатыстылығы, бұл ретте бірқатар жағдайларда көрсетілген іс-әрекеттер бүкіл қоғам немесе оның қандай да бір бөлігі үшін елеулі экономикалық және өзге де әлеуметтік салдарларға әкеп соғады;

Сонымен қатар әлемдік тәжірибені талдау барысында төмендегідей әдістер мен нұсқаулар қолданылатындығы анықталды [11].

-Сыбайлас жемқорлыққа қарсы және адалдық саясатының бір бөлігі ретінде этикаға оқыту:

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы және адалдықты сақтау жөніндегі кешенді саясаттың бөлігі ретінде басқа құралдармен бірге пайдалана отырып, этикалық білім беру мемлекеттік басқару жүйесіндегі этиканы ілгерілетудің және сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың пайдалы құралы болып табылады. Этикалық оқыту ұзақ мерзімді перспективада өзінің оң нәтижесін береді.

- Басшылық тарапынан қолдау көрсету:

Этикалық білім беруде саяси қолдау тек құр ақпаратпен, есеппен ғана емес, басшылық тарапынан тәжірибелік іс-әрекеттермен мысалы: этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісімен, сондай-ақ әдеп бойынша білім беру бағдарламалары үшін қаражат пен мамандар бөлумен көрсетілуі тиіс.

Басшылық тарапынан мұндай қолдаулардың болмауы мемлекеттік қызметшілердің әдептілігін арттыруға кері әсерін тигізеді.

Этикалық білім беру кеңірек және жан-жақты сыбайлас жемқорлыққа қарсы адалдық саясатының, мемлекеттік басқару реформасының бөлігі болуы және бағдарламалық құжаттарда көрініс табуы керек. Бұл ретте стратегиялық және бағдарламалық құжаттарда белгіленген этика бойынша оқытуды қамтамасыз ету туралы талап қана оны іс жүзінде жүзеге асыру үшін жеткіліксіз болуы мүмкін. Мысалы, актілерге әдеп бойынша оқытуды ұйымдастыру және алу туралы заңнамалық немесе басқа да ресми талаптарды енгізу қажет [11].

- Әдеп жөніндегі оқытуды үйлестіру және жетекші орган

Этиканы оқытудың жалпы негіздеріне, орталықтандырылған, жоспарлауға, нәтижелерді үйлестіруге және бағалауға жауапты болатын, кем дегенде бір мемлекеттік органды анықтау қажет. Бұл рөлді этиканы сақтау органдары атқаруы мүмкін, осы институттардың міндеттерін нақты мәлімдесе олардың қызметін өзара және орталық және жергілікті деңгейде этика бойынша оқытуды жүзеге асыратын басқа органдармен дұрыс үйлестірумен толықтырылуы тиіс.

Сонымен қатар, этика мемлекеттік мекемелерді күнделікті басқаруға біріктіріліп, басшылықтан осы мекемелерде этика нормаларының орындалуына ықпал етуді талап ету керек [11].

- Мемлекеттік қызметшілердің мақсатты топтарын оқыту:

Оқыту бағдарламаларына бөлінген шектеулі бюджет жағдайында басым мақсатты топтарды анықтау қажет. Бұл бөлу сонымен қатар оқытуды мемлекеттік қызметшілердің нақты тобының практикалық қажеттіліктеріне бағыттауға мүмкіндік береді, бұл олардың ынтасын арттырады.

Әдеп бойынша оқыту бірнеше топқа бағытталған болуы керек. Әдеп бойынша оқыту барлық жаңа мемлекеттік қызметшілерге, жоғары лауазымды тұлғаларға және тәуекелге бейім салаларда жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілерге берілуі керек. Мұндай мақсатты топтар үшін этика бойынша оқытуды міндетті ету ұсынылады. Сондай-ақ саяси сайланған лауазым иелеріне бағытталған этика бойынша оқыту бағдарламаларын әзірлеу ұсынылады.

Ақырында салалық министрліктердегі және жергілікті өзін-өзі басқару органдарындағы этика кадр мамандары да өз ұйымына адалдық саясатын жүзеге асыру жауапкершілігін алу үшін оқытылуы керек [11].

- Этикалық тренингті практикалық ету:

Оқыту бағдарламаларын белгілі бір топтың қажеттіліктеріне бейімдеу үшін оқыту қажеттілігін бағалауда жүргізу қажет. Мұндай қажеттіктерді бағалау үшін арнайы этика зерттеулері пайдалы құрал бола алады. Бағдарламаны белгілі бір мекеменің нақты қажеттіліктеріне бейімдеу үшін оқыту бағдарламасын әзірлеу кезінде оқытуды жүзеге асыратын орган мен мемлекеттік мекемелерге кадрларды іріктеумен айналысатын орган арасында тығыз ынтымақтастықтың болуы да маңызды. Оқытудың заманауи әдістерін қолдану оқу үдерісінде формальдылықты азайтып және тәжірибені көбірек қолданады, сондай-ақ әдеп бойынша оқытуға бөлінген онсыз да шектеулі уақытты тиімді пайдаланады. Мұндай әдістер лекция пішіміндегі оқыту теориясының топтарға арналған кейс-стадилер мен практикумдар комбинациясын қамтуы мүмкін [11].

Сондай-ақ тренингке қатысушылардың алған, білімін бағалау әдістемесін, қолдану және оны одан әрі жетілдіру үшін тренинг туралы олардың пікірлерін сұрау ұсынылады. Ақырында елдер тағылымдамадан өтушілердің болашақ оқу бағдарламаларына қатысу үшін жекелеген жоспарлар, осындай жоспарларды жүзеге асыруды қолдау үшін жұмыс орнында қосымша коучинг секілді этикалық бақылау шараларын әзірлеуді қарастырғысы келуі мүмкін.

- Ережелерді, құндылықтарды және сұр аймақтарды зерттеу:

Жарғылық этика ережелерін, этикалық кодекстерді басқа да нормаларды зерделеуді этикалық құндылықтарды зерделеумен ұштастыру маңызды, бұл қатынасты өзгертуге және қатысушылардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес реформаларының қажеттілігі мен мүмкіндігін түсінуін тереңдетуге мүмкіндік береді. Ресми ережелер дәстүрге қайшы келетін немес нақты жағдайларда өзін қалай ұстау керек деген сұраққа нақты жауап бермеген жағдайларда этикалық мінез-құлық бойынша практикалық нұсқаулар беру де маңызды. Бұл әсіресе көптеген сұр аймақтарда әлі ресми ережелермен қамтылмаған сыбайлас жемқорлық деңгейі жоғары елдерге қатысты. Ережелерді оқуды лекция форматында ұйымдастыру орында болған, ымен интерактивті және жеке бейімделген тәжірибелер тәуекелді жағдайларды мінез-құлық құндылықтары мен этикасын үйренуде пайдалырақ болуы мүмкін [11].

- Оқытудың тиімділігін қалай бағалауға болады:

Этикалық оқытудың тиімділігін бағалау оңай мәселе емес. Бағалаудың заманауи әдістері негізінен, оқудан өткен мемлекеттік қызметшілер санының көрсеткішіне бағытталған. Оқыту мемлекеттік қызметшілердің нысаналы тобы өкілдерінің этикалық мінез-құлқының жақсаруына әкелді деген тікелей көрсеткіш жоқ; этикалық оқытудың жалпы нәтижесіне ұзақ мерзімді перспективада ғана бағалауға болады.

Трендтерді талдау

- Елдер не үшін мемлекеттік қызметкерлерді этикаға үйретеді:

Мемлекеттік қызметкерлерді әдептілікке үйретудің негізгі мақсаты - сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және мемлекеттік қызметтің тиісті сапасын қамтамасыз ету. Осы зерттеу қамтылған елдің барлығында мемлекеттік қызметшілер этикаға үйретілетін, олардың арасында сыбайлас жемқорлық деңгейі жоғары немесе төмен елдер бар. Елдердің екі тобы да мемлекеттік басқаруда адалдықтың жай күйі туралы алаңдаушылықты растағанымен, олармен кездесетін қиындықтардың ауқымы әртүрлі [11].

Бұл тәжірибелер әр елде әр түрлі салдармен қолданылады.

Зерттеу әдістері

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің әдебінің мәселелерін анықтау

Магистрлік жұмысымда сандық зерттеу әдісіне әлеуметтік сауалнама жүргізу тәсілін қолдандым. Эмпирикалық зерттеу құралы ретінде сауалнама таңдалды. Бұл әдістің артықшылығы зерттелетін тақырып аясында респонденттердің пікірін жинаудың ең ыңғайлы тәсілі әрі зерттеліп отырған мәселені жан жақты қырынан талдауға және анонимдікті сақтау арқылы нақты әрі объективті жауаптар алуға көмектеседі.

Бұл зерттеуімнің негізгі мақсаты қолданыстағы заңнамаға мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіруге бағытталған Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілердің этикасының стандарттарын реттейтін жаңа ережелерді енгізу қорытындысы бойынша мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейін айқындау.

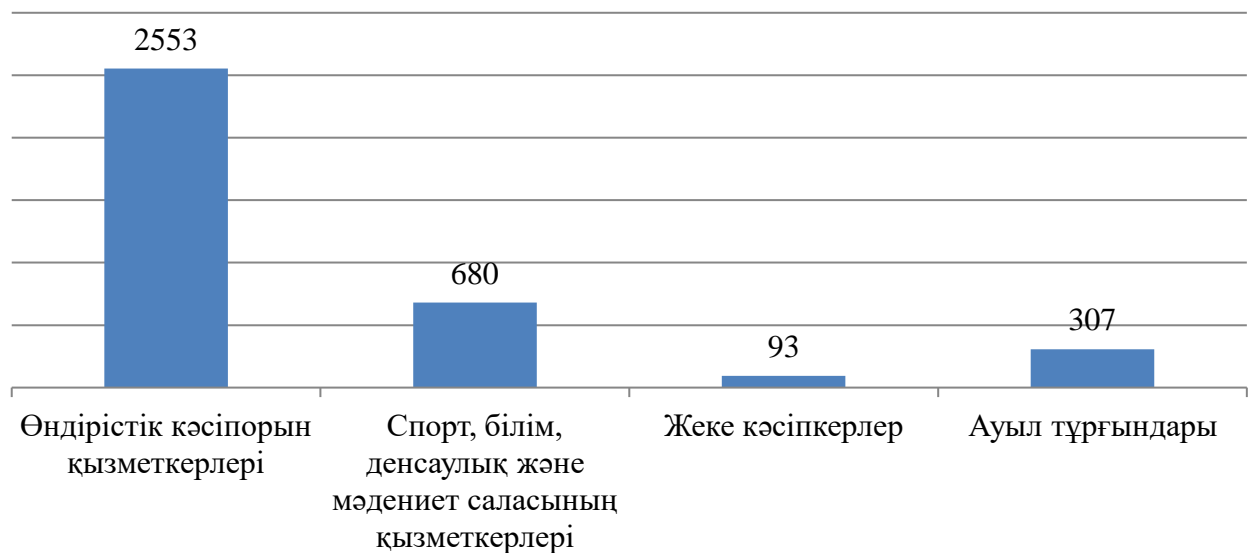
Қазақстанда мемлекеттік қызмет жүйесі жұмыс істеген уақыт ішінде мемлекеттік қызметшілердің әдептілік мәселесі өзекті болды және сол күйде қала береді, өйткені әдептілік мемлекеттік қызметтің негізгі қағидаттарының бірі болып табылады. Мұндай қағидаттардың жиынтығы мемлекеттік қызметшінің біртұтас бейнесін қалыптастырады. Мемлекеттік қызмет атқару қоғам мен мемлекет тарапынан ерекше сенім білдіру болып табылады және мемлекеттік қызметшілердің моральдық-әдептілік бейнесіне жоғары талаптар қояды. Әдеп кодексіне сәйкес мемлекеттік қызметшілер кәсібиліктің, әділдік пен адалдықтың эталоны болуға, қабылданатын іс-шаралардың әділдігі мен шешімдерді нақтылауы тиіс [12].

Осы әлеуметтік сауалнаманың нәтижелері мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейі туралы халықтың пікірін бағалауға, анықтауға мүмкіндік береді. Сондай-ақ, бұл зерттеу, қызметтік әдеп нормалары саласындағы заңнаманы жетілдіру мәселесінде көмектесетін ұсынымдық сипатқа ие.

Негізгі міндеттер:

- Қоғамда мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейіне деген көзқарасты анықтау;
- Қызметтік әдеп саласындағы нормативтік құқықтық базаны бағалау және талдау;
- Қызметтік әдеп нормалары саласындағы заңнаманы жетілдіру бойынша ұсыныстар.

Әлеуметтік сауалнамаға жалпы Атырау облысы, Жылыой ауданынан 3633 тұрғындар қатысты. Оның негізгі бөлігі 2553 респондент өндірістік кәсіпорын қызметкерлері, 680 респондент немесе спорт, білім, денсаулық, мәдениет мекемелерінің қызметкерлері, 93 респондент жеке кәсіпкерлер және 307 респондент ауыл тұрғындары. Бұл зерттеуді қоғамның әртүрлі сала қызметкерлерінің арасында жүргізу себебіміз, мемлекеттік қызметтерді алу кезінде барынша жан-жақты қамтуға тырыстым. Аталған зерттеу қорытындысы MS Power BI базасында талданып, есептелді (2-сурет).



2-сурет. Қатысушы респонденттер

Ескерту – Сурет автормен құралған

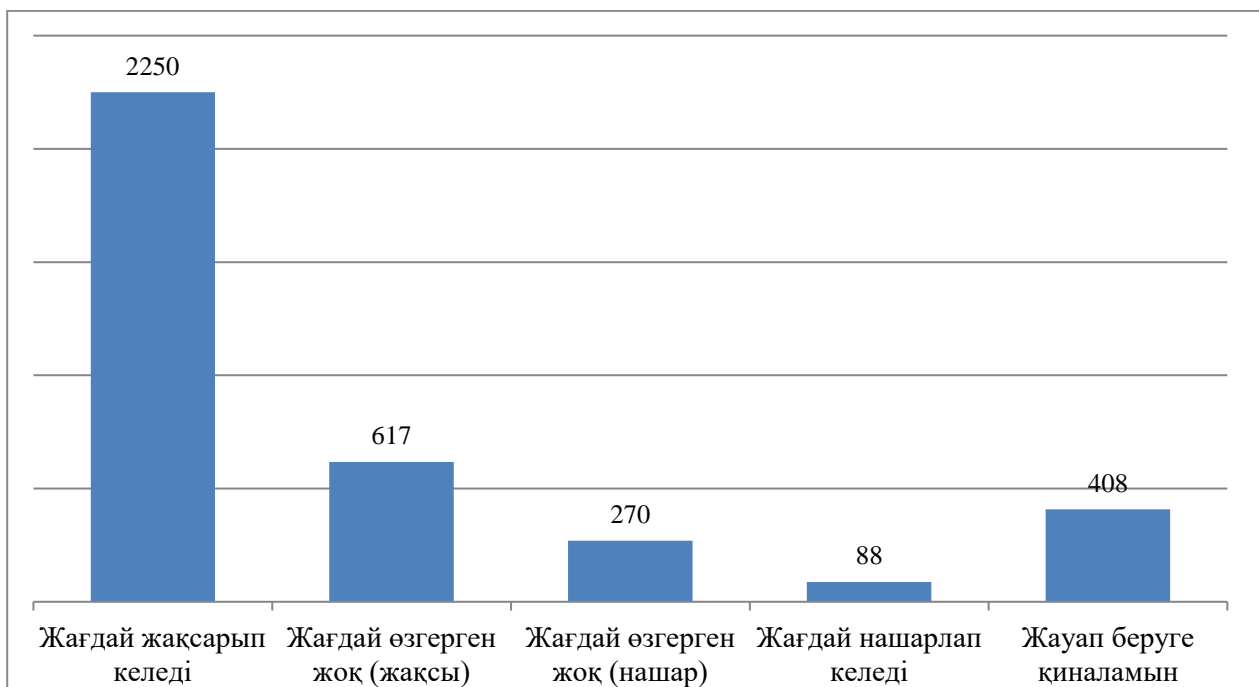
Сіздің ойыңызша мемлекеттік қызметшілердің қандай бөлігі Әдеп Кодексінің талаптарын сақтайды деген сұрағына келесідей - барлық мемлекеттік қызметшілер деген жауапқа 57,6%, мемлекеттік қызметшілердің жартысынан көбі деген жауапқа 17,7%, мемлекеттік қызметшілердің жартысы деген жауапқа 11,7%, мемлекеттік қызметшілердің жартысынан кемі деген жауапқа 6,9%, ешкім ұстанбайды деген жауапқа 0,2%, жауап беруге қиналамын деген жауапқа 5,9% өздерінің әр түрлі жауаптарын берген. Аталған сұрақтың жауаптарына қарап тұрғындардың қоғамда мемлекеттік қызметшілердің әдептілігіне деген көзқарас деңгейі ортадан сәл жоғары екендігін көрсетіп отыр. Бұл жауаптан аңғарғанымыз мемлекеттік қызметшілердің әдептілігімен әлі де көбірек жұмыс жасау қажеттігін көрсетті (3-сурет).



3-сурет. Әдеп кодексінің сақталуы

Ескерту – Сурет автормен құралған

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық әдебіне қатысты жағдайды бағалаңыз, ол жақсарды ма әлде нашарлады ма деген сұрағына келесідей - жағдай жақсарып келеді деген жауапқа 64,7%, жағдай өзгерген жоқ (жақсы) деген жауапқа 17,7%, жағдай өзгерген жоқ (нашар) деген жауапқа 7,8%, жағдай нашарлап келеді деген жауапқа 2,5%, жауап беруге қиналамын деген жауапқа 7,3% өздерінің әртүрлі жауаптарын берген (4-сурет).



4-сурет. Мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық әдебіне қатысты жағдайды бағалау

Ескерту – Сурет автормен құралған

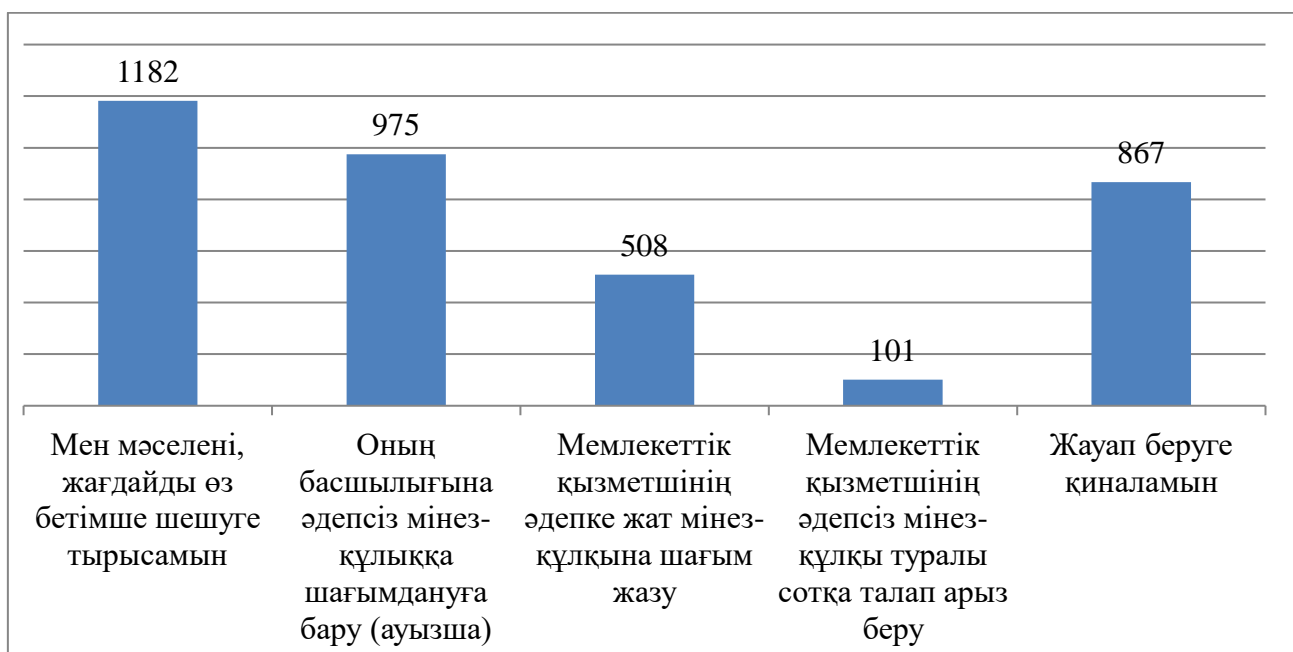
Сіздің ойыңызша мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқына қатысты нелер мүлдем қолайсыз деген сұрағына келесідей - сыйлық алу жауабына 10,8%, Сыртқы келбеті, киімі іскерлік стильге сәйкес келмеу 5,3%, өз туыстарын, таныстарын қызметтік саты бойынша ілгерлету жауабына 16,6%, мемлекеттік тілді білмеу жауабына 27,2%, халықпен кері байланыстың болмауы жауабына 18,5%, дәрекілік, халықпен қарым-қатынасты қалыптастырмау жауабына 21,6% әртүрлі жауаптарын берген (5-сурет).



5-сурет. Мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқына қатысты нелер мүлдем қолайсыз?

Ескерту – Сурет автормен құралған

Мемлекеттік қызметшілердің әдепке сай емес мінез-құлқы жаңдайында қандай әрекеттер жасауға дайынсыз деген сұрағына келесідей - оның басшылығына әдепсіз мінез-құлыққа шағымдануға бару (ауызша) жауабына 28,2%, мен мәселені, жағдайды өз бетімше шешуге тырысамын жауабына 34,1%, мемлекеттік қызметшінің әдепке жат мінез-құлқына шағым жазу жауабына 14,7%, мемлекеттік қызметшінің әдепсіз мінез-құлқы туралы сотқа талап арыз беру жауабына 2,9%, жауап беруге қиналамын жауабына 20,1% өздерінің әр түрлі жауаптарын берген (6-сурет).



6-сурет. Мемлекеттік қызметшілердің әдепке сай емес мінез-құлқы жаңдайында қандай әрекеттер жасауға дайынсыз?

Ескерту – Сурет автормен құралған

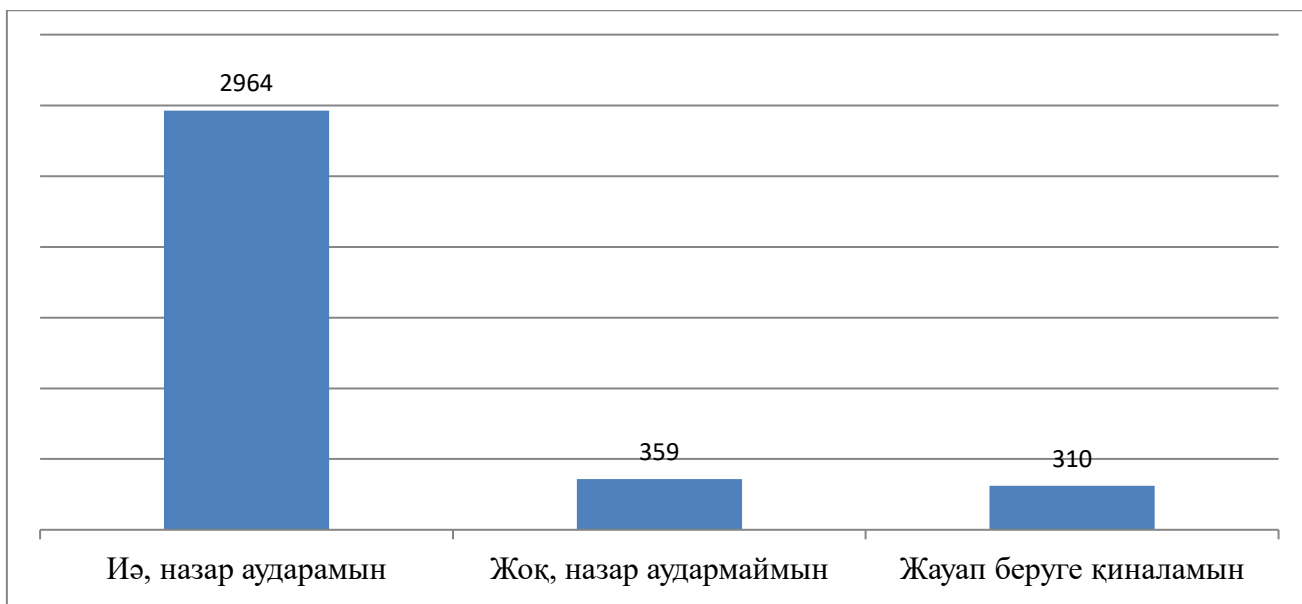
Мемлекеттік қызметшілерге қандай да бір рәсімдерді тездеткені немесе атқарған жұмысы үшін алғыс ретінде және тағы басқа сыйлықтар (оның ішінде іс-шараларға билеттер, кешкі астар, сертификаттар, ақшалай сыйақылар, кәдесый өнімдері және тағы басқа) беруге тура келді ме деген сұрағына келесідей - иә, тура келді сыйлық қабылданды жауабына 9,7%, иә, тура келді, сыйлық қабылданған жоқ жауабына 3,9%, жоқ, ондай болған жоқ жауабына 77,4%, жауап беруге қиналамын жауабына 9% өз жауаптарын жазған (7-сурет).



7-сурет. Мемлекеттік қызметкердің қандай да бір іс әрекеті үшін сыйлық алу жағдайлары

Ескерту – Сурет автормен құралған

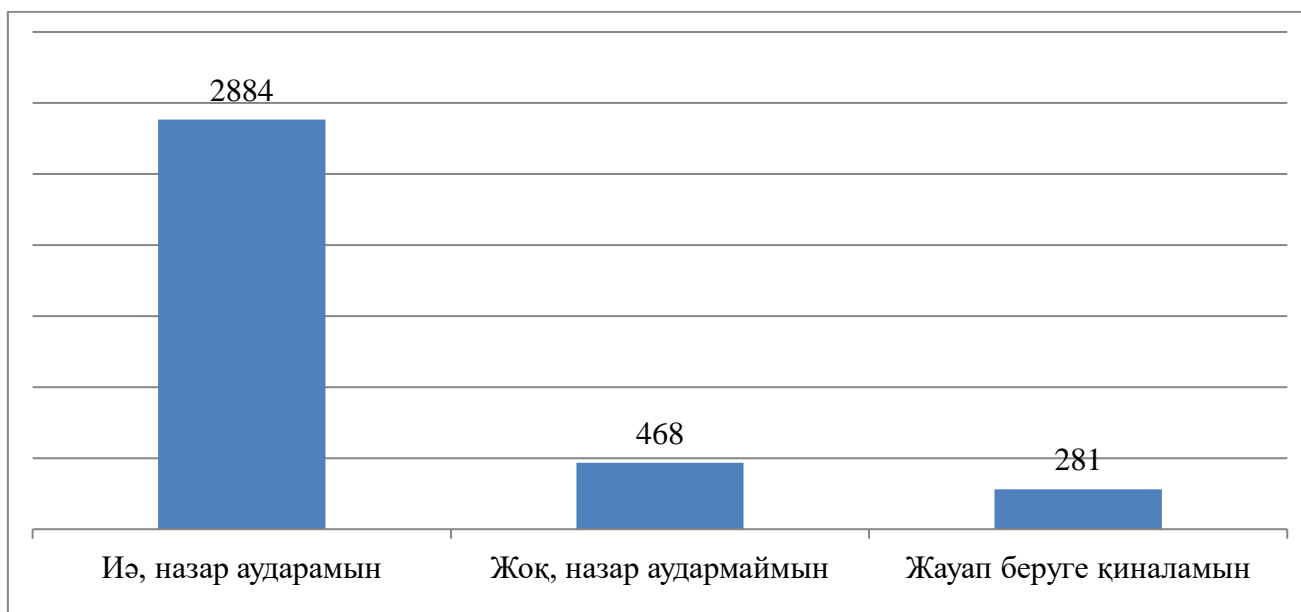
Сіз мемлекеттік қызметшінің БАҚ-тағы әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба сұрағына келесідей - иә, назар аударымын жауабына 85,6% жоқ, назар аудармаймын жауабына 10,4%, жауап беруге қиналамын жауабына 4% жауаптарын берген (8-сурет).



8-сурет. Сіз мемлекеттік қызметшінің БАҚ-тағы әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба?

Ескерту – Сурет автормен құралған

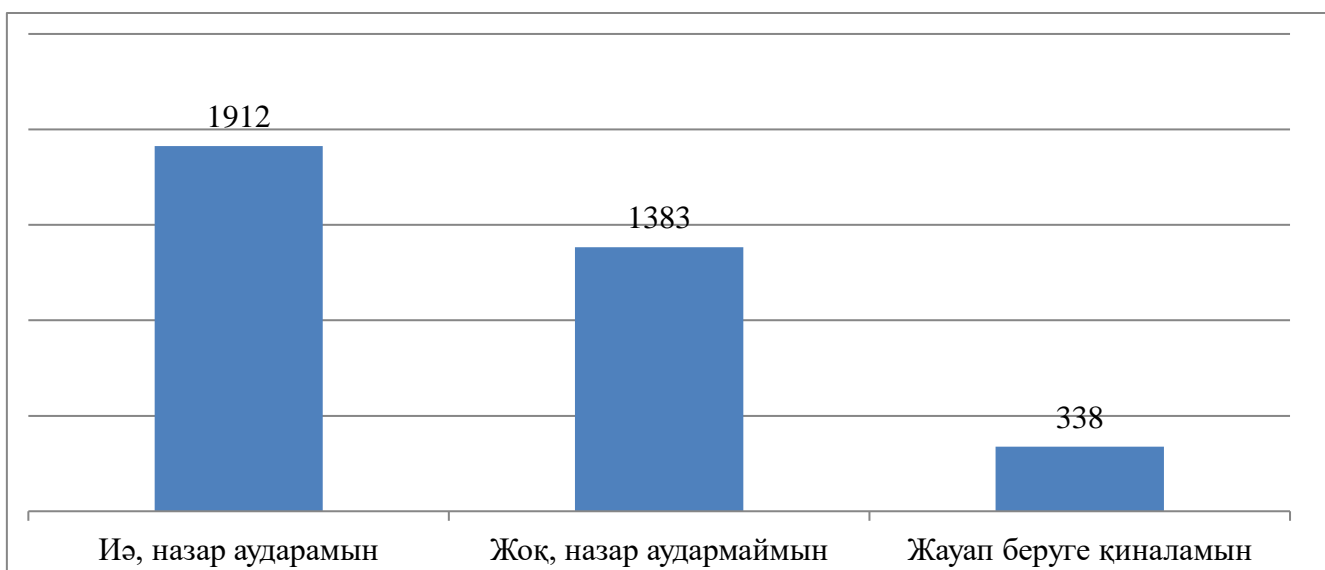
Сіз мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік желілердегі әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба сұрағына келесідей - иә, назар аударамын жауабына 83,3% жоқ, назар аудармаймын жауабына 13,5%, жауап беруге қиналамын жауабына 3,2% жауаптарын берген (9-сурет).



9-сурет. Сіз мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік желілердегі әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба?

Ескерту – Сурет автормен құралған

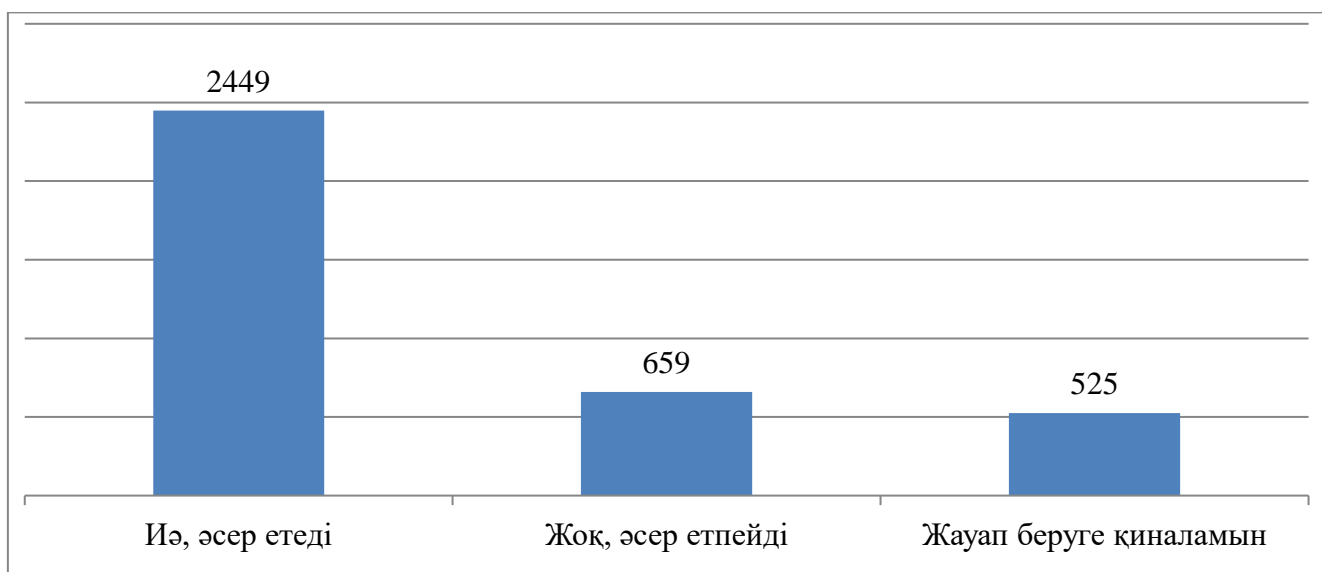
Сіз мемлекеттік қызметшінің отбасы мүшелерінің әлеуметтік желілердегі әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба сұрағына келесідей - иә, назар аударымын жауабына 55,2% жоқ, назар аудармаймын жауабына 39,9%, жауап беруге қиналамын жауабына 4,9% жауаптарын берген (10-сурет).



10-сурет. Сіз мемлекеттік қызметшінің отбасы мүшелерінің әлеуметтік желілердегі әдептілігіне, мінез-құлқына назар аударасыз ба?

Ескерту – Сурет автормен құралған

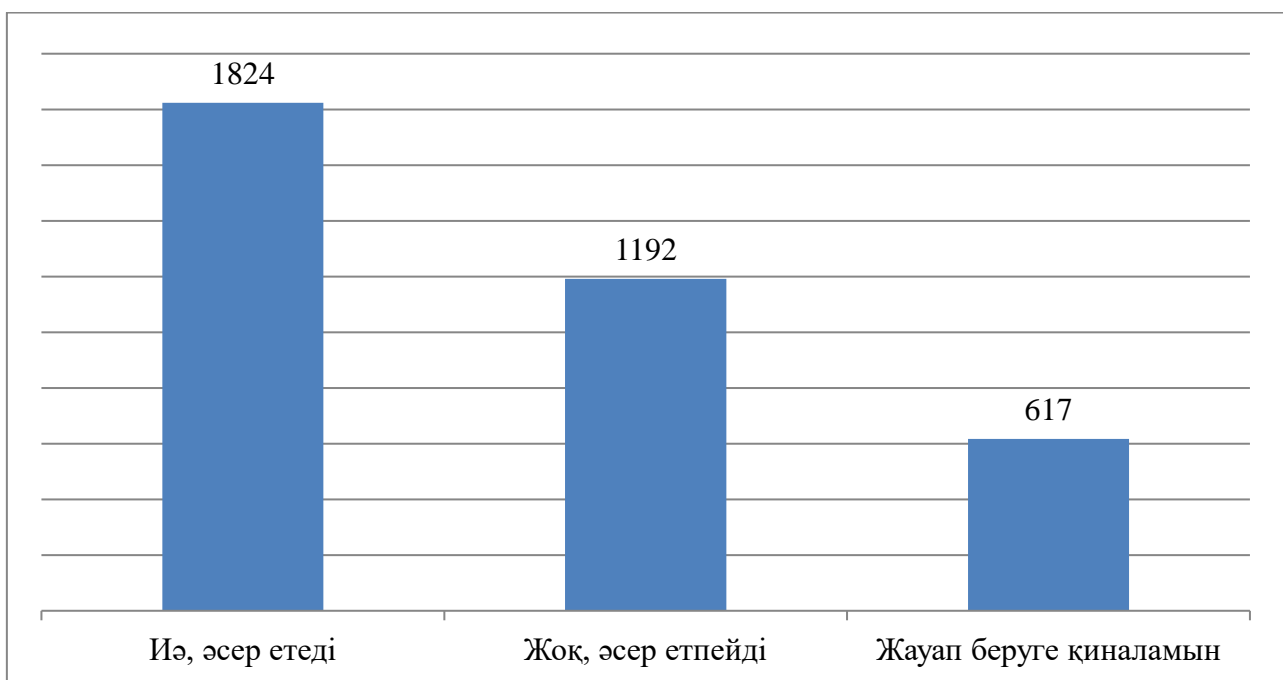
Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік желілердегі, БАҚ-тағы мінез-құлқы мен әдебі мемлекеттік қызметшілердің жалпы бейнесін қалыптастыруға әсер ете ме деген сұрағана келесідей - иә, әсер етеді жауабына 70,7%, жоқ, әсер етпейді жауабына 19%, жауап беруге қиналамын жауабына 10,3% жауаптарын берген (11-сурет).



11-сурет. Мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік желілердегі, БАҚ-тағы мінез-құлқы мен әдебі жалпы бейнесін қалыптастыруға әсер ете ме?

Ескерту – Сурет автормен құралған

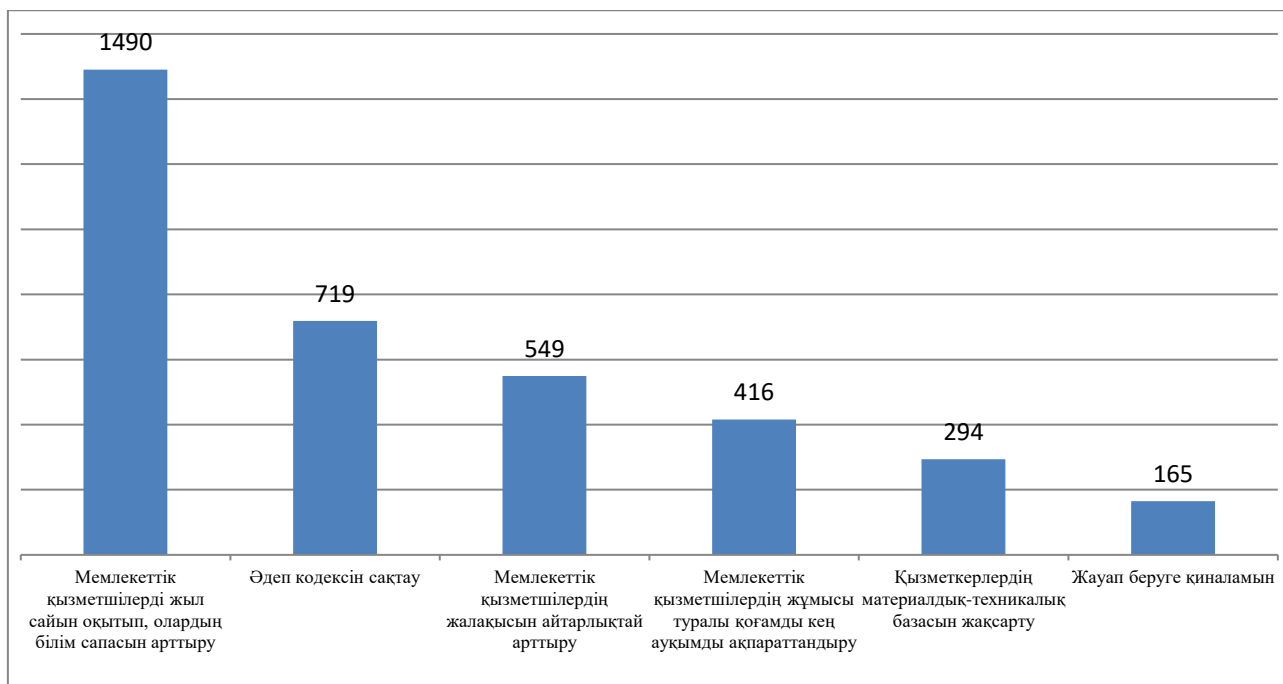
Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметшілердің туыстарының әлеуметтік желілердегі, БАҚ-тағы мінез-құлқы мемлекеттік қызметшілердің жалпы бейнесін қалыптастыруға әсер ете ме деген сұрағына келесідей - иә, әсер етеді жауабына 52,7%, жоқ, әсер етпейді жауабына 34,5%, жауап беруге қиналамын жауабына 12,8% жауаптарын берген (12-сурет).



12-сурет. Мемлекеттік қызметшілердің туыстарының әлеуметтік желілердегі, БАҚ-тағы мінез-құлқы жалпы бейнесін қалыптастыруға әсер ете ме?

Ескерту – Сурет автормен құралған

Сіздің ойыңызша, қандай шаралар мемлекеттік қызметшілердің Қазақстандық қоғамдағы беделін арттыруы мүмкін деген сұрағына келесідей - мемлекеттік қызметшілерді жыл сайын оқытып, олардың кәсіби біліктілігін арттыру жауабына 43%, әдеп кодексін сақтау жауабына 20,7%, қызметкерлердің материалдық-техникалық базасын жақсарту жауабына 8,5%, мемлекеттік қызметшілердің жұмысы туралы қоғамды кең ауқымды ақпараттандыру жауабына 12%, мемлекеттік қызметшілердің жалақысын айтарлықтай арттыру жауабына 15,8% өз жауаптарын таңдаған (13-сурет).



13-сурет. Қандай шаралар мемлекеттік қызметшілердің Қазақстандық қоғамдағы беделін арттыруы мүмкін?

Ескерту – Сурет автормен құралған

Талдау және зерттеу нәтижелері

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің этикалық нормативтік құқықтық актілерін талдау

Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алғаннан кейін оның алдындағы басым міндеттерінің бірі – кәсіби мемлекеттік аппаратын құру болды. Осы мақсатта мемлекеттік қызметшілердің этикасын жетілдірумен байланысты бірқатар нормативтік құқықтық актілер қабылданды.

Қазақстанның мемлекеттік қызметшілері үшін алғаш рет арнайы «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы ережелерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 1997 жылғы 16 маусымда №3542 Жарлығы қабылданып Әдеп Кодексінің негізі қаланды [13].

Бұл тұжырымдамада қызметші мемлекеттік қызметін атқарған кезде:

1) Еліміздің Ата Заңын, заңнамаларын және мемлекет басшысының акт-құжаттарының қатаң ұстануға;

2) мемлекет мүдделерін қорғауға және мемлекет басшысының жүргізіп отырған саясатын қолдауға;

3) Еліміздің халықтар достығын сақтап, ұлттар арасында бірлікті нығайтуға;

4) ұлттық, тектік-топтық және рулық артықшылық пен алауыздыққа, сондай-ақ азаматтарды тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне қарай немесе кез-келген өзге жағдайларғасәйкес кемсіту көріністеріне жол бермеуге;

5) жалпыға бірдей моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, Қазақстан халқының әр алуан салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

6) әділ, объективті және турашыл болуға, қандай да жемқорлықтарға қарсылыққа атсалысуға;

7) қойылған міндеттерді шешудің неғұрлым тиімді әрі үнемді тәсілдерін қолдануға;

8) қарамағындағы мемлекеттік меншікке ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;

9) қарапайымдық танытуға, қызметтен тыс қарым-қатынастарда атқарып отырған лауазымын пайдаланбауға;

10) басқа адамдардың қадірін, қасиеттерін, намысы мен арын құрметтеуге тиіс [13].

- мемлекеттік қызметші бөлімдерінен құрылып:

1) өзіне Республикаға дақ түсіруі, оның беделіне нұқсан келтіруі мүмкін қандай болмасын міндеттемелер алуға және іс-әрекет жасауға;

2) қызметтік ақпаратты пайдакүнемдік және өзге де жеке мүдделеріне пайдалануға;

3) мемлекеттік қызмет мүдделеріне нұқсан келтіретін мәселелерді шешуге қатысуға;

4) қызметтік міндеттерін атқаруына байланысты жеке және заңды тұлғалардан сый қабылдауға;

5) қарауындағы қызметкерлерге көрінеу орындалмайтын нұсқаулар беруге және олардан лауазымдық міндеттерінің шеңберінен шығатын тапсырмаларды атқаруын талап етуге;

6) қарауындағы қызметкерлерді құқыққа қайшы іс-қылқ немесе жалпыға бірдей әдептілікке, тәрбиелікке қарсы келетін істер, қимылдар жасауға мәжбүрлеуге;

7) азаматтар мен ұйымдардың арызын, тілегін қарағанда созбалаңға салуға жол беруге тиіс емес – талаптарын қойды [13].

Аталған тұжырымдама ҚР Президентінің 2000 жылғы 21 қаңтарда №328 Жарлығымен күшін жойып, ҚР мемқызметкерлерінің Ережесі қайта қабылданды [14].

Бұл еліміздің қызметшілернің жүріс тұрыс Ережесін жаңадан қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет істері туралы» 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңы қабылданған болатын. Осы заң нормаларына сәйкестіндіре отырып, әлемдегі өзгерістерді, шет мемлекеттерінің тәжірибелерін ескеріп, жаңа редакцияда басылды [15].

Алайда 2000 жылы 21 қаңтарда қабылданған Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы Ережесі 2002 жылы 5 шілдеде ҚР Президентінің №866 Жарлығымен өзгертулер мен толықтырулар енгізілді [14, 16].

Алдыңғы 1997 жылғы 16 маусымда қабылданған ереже тек қана 2 тараудан тұрса жаңа Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілердің қызмет этикасы Ережесі жан-жақты зерделеніп [13]:

- 1) Мемлекеттік қызметшілер өз қызметінде;
- 2) Мемлекеттің өкілі ретіндегі мемлекеттік қызметшінің парызы мен міндеттері;
- 3) Азаматтармен және заңды тұлғалармен қарым – қатынаста мемлекеттік қызметшілер;
- 4) Бағыныстылары бар мемлекеттік қызметшілер;
- 5) Ережелерде көзделген талаптарды бұзғаны үшін мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік қызмет туралы заңға сәйкес тәртіптік жазалар қолданылуы мүмкін;
- 6) Барлық деңгейдегі әкімдер, осы Ережелерде көзделген қызмет этикасы нормаларын сақтау – туралы алты бөлімдерден құралды [16].

Осы Ереже арқылы азаматтармен және заңды тұлғалармен қарым – қатынас, қызметкерлірдің мемлекеттік қызметтердің заңнамаларына сәйкес тәртіптік жазалар қолданылу ұғымдары пайда болып, әкімдер үшін бөлек тараулар енгізілді.

Бұл қабылданған ҚР мемқызметшілерінің тұжырымдамасы аңғаратынымыз Қазақстан Республикасында талапқа сай келетін кәсіби дамығын мемлекеттік аппарат құруда мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыру жұмыстары жүргізіліп отырғандығы.

Алайда, әлемнің күнделікті жылдам өзгеріп отыруы, қабылданған заң нормалары мемлекеттік қызметшілердің талапқа сай дамуына кері әсерін тигізді.

Осыған сәйкес қабылданған Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы Ережесінетүбегейлі өзгерістерді талап етті [16].

2005 жылғы 3 мамырдағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің ар-намыс кодексі туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің №1567 Жарлығықабылданды [17].

Аталған заңнама талаптары алдыңғы Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы Ережесіне түбегейлі өзгеріс жасады.

Ескере кететін жағдай 2005 жылғы 3 мамырдағы Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің ар-намыс Кодексіне 2011 жылы 4 қаңтарда ҚР Президентінің №1180 Жарлығымен жаңа редакцияда қабылданып, ҚР Президентінің 01.10.2013 ж. №651 Жарлығымен өзгерістер мен толықтырулар енгізілді [17,18,19].

Бұл Ар-намыс Кодексінде мемлекеттік қызметшілерге Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет істері туралы» 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңының талаптарымен қатар «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» 1998 жылғы 2 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңының да талаптары қоса жүктелді [17,15,20].

Сондай-ақ жалпы ережелер, бөлімдерінен тұрды және мемлекеттік қызметшілердің қағидалары бекітілді.

Бұл қағидалар да мемлекеттік қызметшілер [17]:

Қазақстан халқының бірлігі мен елдегі ұлтаралық келісімді нығайтуға ықпал етуге, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, Қазақстан халқының салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

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

мемлекет мүддесіне нұқсан келтіретін, мемлекеттік органдардың тиімді жұмыс істеуіне кедергі жасайтын іс-әрекеттерге қарсы тұруға;

Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздеріне құрметпен қараудың үлгісі болуға;

Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулер мен тыйымдарды сақтауға;

мемлекеттік және еңбек тәртібін бұлжытпай сақтауға, берілген өкілеттіктерді тиімді иеленуге; өзінің қызметтік міндеттерін адал, турашыл және сапалы атқаруға; жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға;

лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жеке және заңды тұлғаларға артықшылық көрсетпеуге, олардың ықпалынан тәуелсіз болуға;

жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде мемлекеттік органдардың, ұйымдардың, мемлекеттік қызметшілер мен өзге де адамдардың қызметіне ықпал ету үшін өзінің қызметтік жағдайын пайдаланбауға;

кадрларды туыстық, жерлестік және жеке басына берілгендік белгілері бойынша іріктеу мен орналастыру жағдайларына жол бермеуге;

қарамағындағы мемлекеттік қызметшілерден олардың қызметтік міндеттерінен тыс тапсырмалар орындауды талап етпеуге; басқа адамдарды құқыққа қайшы теріс қылықтар жасауға мәжбүрлемеуге;

басқа мемлекеттік қызметшілер тарапынан қызмет этикасы нормаларын бұзу фактілерін болдырмауға және олардың жолын кесуге;

өзінің іс-әрекеттерімен қоғам тарапынан негізді сынға себепкер болмауға, сынағаны үшін қудалауға жол бермеуге, орынды сынды кемшіліктерді жою мен өзінің қызметін жақсарту үшін пайдалануға;

бағынысты қызметкерлерге қатысты негізсіз айыптауларға, дәрежелік, адамдық қадір-қасиетін кемсіту, жөнсіздік, орынсыз мінез-құлық фактілеріне жол бермеуге;

басшылардың тапсырмаларын орындау барысында тек объективті де анық мәліметтер беруге;

мемлекеттік меншіктің сақталуын қамтамасыз етуге, өзіне сеніп тапсырылған мемлекеттік меншікті, автокөлік құралдарын қоса алғанда, ұтымды әрі тиімді және тек қызметтік мақсатта пайдалануға;

ұжымда іскерлік өзара қарым-қатынасты және сындарлыынтымақтастықты орнату мен нығайтуға ықпал жасауға;

қызметтік міндеттерін тиімді атқару үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға;

өзінің қызметтік міндеттерін атқару кезеңінде киімнің іскерлік қалпын ұстануға тиіс [17].

Мемлекеттік қызметшілер іскерлік этикетті сақтауға, ресми мінез-құлық қағидаларын құрметтеуге тиіс.

Мемлекеттік қызметшілер қызметтік жағдайларын және онымен байланысты мүмкіндіктерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың мүдделеріне, оның ішінде өзінің оларға көзқарасын насихаттау үшін пайдаланбауға тиіс.

Басшы лауазымдар атқаратын мемлекеттік қызметшілер бағынысты қызметкерлерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлей алмайды [17].

Сонымен қатар сыбайлас жемқорлық әрекеттерге жол бермеуге, мемлекеттік қызметшілер жеке мүліктік және мүліктік емес пайдалар алу үшін өзінің лауазымдық өкілеттіктерін және онымен байланысты мүмкіндіктерді қолданбауға, мемлекеттік қызметшілер мүдделер қақтығысын болғызбау үшін шаралар қолдануға, мемлекеттік орган қызметінің мәселелері бойынша көпшілік алдында сөйлеуді оның басшысы немесе мемлекеттік органның бұған уәкілеттік берілген лауазымды тұлғалары жүзеге асырады. Мемлекеттік

қызметшілер мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтірмей, пікірсайысты әдепті түрде жүргізуі тиіс.

Мемлекеттік қызметшілер қызметтен тыс уақытта жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды ұстануға, қоғамға жат мінез-құлық жағдайларына жол бермеуге тиіс.

Мемлекеттік қызметшілер қарапайымдылық танытуға, көлік, сервистік және өзге де қызметтерді алу кезінде мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жағдайын баса көрсетпеуге және пайдаланбауға, өзінің іс-әрекеттерімен қоғам тарапынан негізді сынға себеп туғызбауға тиіс [17].

2015 жылы 23 қарашада жаңа «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Зағының қабылдануыкөптеген өзгерістер алып келді [21].

Осы уақытта бұрынғы ережеде бір ғана нормативтік құқықтық актімен бекітіліп жүрген нормалар енді зерделеніп, жетілдіріліп, жеке-жеке нормативтік құқықтық актілер болып бекітілді.

Олар:

- Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы (әдеп кодексі), әдеп жөніндегі уәкіл туралы;

- мемлекеттік қызметшілердің ант беру қағидалары;

- мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалауды өткізу қағидалары мен мерзімі;

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» №150 Жарлығы [22].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік қызметті өткерудің кейбір мәселелері туралы» №152 Жарлығы [23].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» №153 Жарлығы [24].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің облыстардағы, республикалық маңызы бар қалалардағы, астанадағы әдеп жөніндегі кеңестері туралы ережені бекіту туралы» №156 Жарлығы [25].

Аталған нормативтік құқықтық актілердің ішінде мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдебін арттыруға бағытталған жаңа ұғым пайда болды. Ол Әдеп жөніндегі уәкіл институты [24].

Әдеп жөніндегі уәкіл - қызметтік әдеп нормаларының сақталуын және мемлекеттік қызмет, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнама мен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексін бұзушылықтардың профилактикасын қамтамасыз ету қызметін жүзеге асыратын, сондай-ақ өз функциялары шегінде мемлекеттік қызметшілер мен азаматтарға консультация беретін мемлекеттік қызметші [24].

Әдеп жөніндегі уәкілдің функциялары басшылық қызмет атқаратын, сондай-ақ ұжымда қадірлі және құрметке ие болған мемлекеттік қызметшіге жүктеледі.

2020 жылы Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі мен БҰҰ Даму Бағдарламасының тапсырысы бойынша әлеуметтік сауалнама жүргізілді, оның барысында Әдеп жөніндегі уәкілдердің жұмысы бағаланды. Осы сауалнамаға сәйкес, өз ведомствосының Әдеп жөніндегі уәкілінің жұмысын сұралғандардың 79,5 % тиімділігін көрсеткен [26].

Әдеп жөніндегі уәкілдер мемлекеттік органда корпоративтік мәдениетті нығайтуға, салауатты әлеуметтік психологиялық еңбек ахуалын дамыту және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау бөлігінде маңызды рөл атқарады.

Бұқаралық ақпарат құралдарында мемлекеттік лауазымды тұлғалардың теріс мінез құлықтары [27].

Мысалы, бұған дейін Жамбыл облысы әкімі Табиғи ресурстар және табиғат пайдалануды реттеу басқармасының (*бұдан әрі – Басқарма*) басшысын тағайындағаны туралы мақала жарияланды, ол 2019 жылы жұмыста жіберілген кемшіліктер үшін Тараз қаласының әкімі қызметінен босатылған болатын [27].

Облыс әкімі аппаратының ақпаратына сәйкес, Басқарма басшысы облыс әкімінің 2021 жылғы 3 тамыздағы өкімімен қызметінен босатылды.

2021 жылғы 6 ақпанда БАҚ-та Кербұлақ ауданының бөлім басшысы өзінің жақын туысы Кербұлақ ауданы әкімінің қарамағында жұмыс істейтіні туралы мақала жарияланды. Агенттіктің Алматы облысы бойынша Департаменті хатының негізінде Кербұлақ ауданының Жолаушылар көлігі және автомобиль жолдары бөлімінің басшысы 2021 жылғы 19 наурызда қызметінен босатылды [27].

2021 жылғы 15 ақпанда Қазақстан Республикасы елшілігінің қызметкері Украинада ЖКО (тыйым салу белгілерінен өтіп, жаяу жүргіншілерді қағып кете жаздаған) жасағаны туралы мақала жарияланды, осылайша қоғам тарапынан сынға ұшырады. Аталған факті бойынша Сыртқы істер министрлігінің қызметкері «қатаң сөгіс» түрінде тәртіптік жауапкершілікке тартылды [27].

Бұқаралық ақпарат құралдарында 2021 жылғы 13 тамызда бұрынғы Мәдениет және спорт вице-министріне қатысты сот қаулысы шығарылғаны туралы мақала жарияланды. Сот оны алаяқтық үшін кінәлі деп тапты [27].

Сонымен қатар, 2021 жылғы 30 шілдеде Жамбыл облысы Байзақ ауданының әкіміне қатысты жарияланған мақала қоғамда сынға ұшырады, ол Жамбыл облысы аумағында енгізілген шектеу шараларына қарамастан өзінің мерейтойын мейрамханада атап өтті. Облыс әкімінің өкіміне сәйкес Байзақ ауданының әкімі «қатаң сөгіс» түрінде тәртіптік жауапкершілікке және ҚР «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Кодексінің 425-бабының 1-бөлігі бойынша әкімшілік жауапкершілікке тартылды [27].

Сондай-ақ Қарағанды облысында Жер қатынастары басқармасының басшысы карантиндік шаралар кезінде үйлену тойын өткізгені үшін мемлекеттік қызметтен босатылды.

Алматы облысы Қарасай ауданының Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық және тұрғын үй инспекциясы бөлімінің бас маманы көпбалалы аналармен және блогерлермен кездескен кезде дөрекі сөйлескені туралы 2021 жылғы 21 қарашада Instagram парақшасында мақала жарияланды. Осыған байланысты аталған бас маман «сөгіс» түрінде тәртіптік жауапкершілікке тартылды [27].

Осындай бұзушылық жасағаны үшін Қостанай облысындағы Әдеп жөніндегі кеңестің ұсынымы негізінде Әуликөл ауданы Тимофеевка ауылының әкімі тәртіптік жауапкершілікке тартылды [27].

Агенттіктің Әдеп жөніндегі кеңестерінің (бұдан әрі - Кеңес) жұмысы туралы

2021 жылы Әдеп жөніндегі кеңестері 176 отырыс өткізіп, 1129 мәселені қарады, оның ішінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау – 22, әдеп жөніндегі уәкілдер қызметінің нәтижелері – 178, мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл туралы заңнаманы бұзушылықтардың алдын алу бойынша жұмыс қорытындылары – 136, мемлекеттік органдардың тәртіптік комиссияларының жұмысын талдау нәтижелері – 95, тәртіптік істер – 542, өзге де мәселелер-156 [27].

Тәртіптік істерді қарау қорытындысы бойынша 397 лауазымды адам жауапкершілікке тартылды, оның ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар жасағаны үшін – 185, Әдеп кодексін бұзғаны үшін – 212.

145 материал бойынша тәртіптік істер тоқтатылды [27].

Әдеп жөніндегі кеңестер әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметін үйлестіру, мемлекеттік органдардың тәртіптік комиссияларымен өзара іс-қимыл жасау, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу нысандары мен әдістерін жетілдіру мақсатында, сондай-ақ тәртіптік істерді қарау қорытындылары бойынша 3880 ұсыным мен ұсыныс әзірледі, оның ішінде 3871-і орындалды (99,8%) [27].

Ағымдағы жылдың есепті кезеңінде мемлекеттік қызмет туралы заңнама мен Әдеп кодексінің құқық бұзушылықтардың алдын алу мәселелері бойынша 3151 семинар–кеңес, дөңгелек үстел, брифинг, конференция өткізілді [27].

Кеңес мүшелері БАҚ – та 7796 рет сөз сөйледі, оның ішінде: теледидарда - 1044, радиода – 305 және интернет ресурстарда – 4613. Баспа басылымдарында 1834 жарияланым орналастырылды [27].

Әдеп жөніндегі уәкілдердің (бұдан әрі – ӘУ) жұмыс желісі бойынша

Агенттік тұрақты түрде профилактика және бұзушылықтың алдын алуға бағытталған іс-шараларды өткізеді. Оларды өткізу кезінде жеке және заңды тұлғалардың құқықтарын қорғау мен заңды мүдделігі мәселелеріне басты назар аударылады [27].

Бүгінгі күні барлық орталық мемлекеттік органдарда және облыс әкімдіктері аппаратында дербес әдеп жөніндегі уәкілдің лауазымы енгізілді.

Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметіне келсек, республикада 765 ӘУ жұмыс істейді, олардың 30 дербес мәртебесі бар [27].

ӘЖУ 17779 мемлекеттік қызметшіге және азаматқа Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет, сыбайлас жемқорлыққа қарсы

іс-қимыл саласындағы заңнамасының және Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексінің талаптарын сақтау мәселелері бойынша жеке консультативтік көмек көрсетті [27].

2021 жылы ӘЖУ-мен әдеп нормалардың бұзылуының алдын алуға бағытталған 18511 мыңнан астам түрлі іс-шара өткізілді, оның ішінде семинарлар, дәрістер, БАҚ-та сөз сөйлеу түрінде түсіндіру жұмыстары жүргізілді. 3651 өңірлерге шығу жүзеге асырылды [27].

Сондай-ақ есепті кезеңде ӘЖУ 684 өтініш келіп түсті, нәтижелері бойынша 168 өтініш берушілердің құқықтары қалпына келтірілді.

Мысалы, СҚО Әдеп жөніндегі уәкілі тәртіптік тәжірибені зерделеу барысында заңсыз жауаптылыққа тартудың екі фактісін анықтады, нәтижесінде тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтар жойылды [27].

Сондай-ақ басқа да Әдеп жөніндегі уәкілдер (БҒМ, Әділетмині, ЭМ, Еңбекмині, Қостанай, Қарағанды, Ақмола облыстары, ШҚО және т.б.) демалысқа шығу бойынша 20-дан астам қызметкердің құқықтарын қалпына келтірді. Сондай-ақ компьютерлік техникамен, спорт залдарымен, рұқсаттамамен қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдануда, кітапханаларда және т.б. қамтамасыз етілді [27].

Сонымен қатар, ӘЖУ-мен мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу бойынша шаралар қабылдануда.

Атап айтқанда, Әдеп жөніндегі уәкілдің бастамасымен «Қазақстан Республикасы Атом саласының қызметкерлері күні» кәсіби мерекесіне орай Энергетика министрлігі Атомдық және энергетикалық қадағалау мен бақылау комитетінің оң имиджін және ұжымда жағымды ахуалды қалыптастыруға қосқан елеулі үлесі үшін 3 қызметкер көтермеленді [27].

Ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне және қызметтік әдеп нормаларының сақталуына мониторинг жүргізу мақсатында тұрақты негізде мемлекеттік қызметшілерге жасырын сауалнама жүргізіледі. 2021 жылы сауалнама 94116 мемлекеттік қызметшінің арасында жүргізілді. Оның қорытындысы бойынша ӘЖУ ұжымдағы жағдайды жақсарту бойынша 932 шара қабылдады [27].

Осы аталған жаңа заң нормалары Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдебінің артуына, одан әрі жетілуіне өз үлесін қосып келеді.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексіне түсіндірме беру және жетілдіру жолдарын ұсыну

Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 ақпандағы «Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» №814 Жарлығына сәйкес «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» ҚР Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 өзгеріс енгізіліп, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп Кодексі жаңа редакцияда қайтадан қабылданды [23,28].

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Кемелұлы «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты халыққа[2] арнаған Жолдауында мемлекеттік аппаратың жұмысына жаңаша көзқарас қажет екенін және мемлекеттік қызмет жүйесі іс жүзінде сервистік сипатқа ие болып, қоғамға бағдарлануы үшін түбегейлі өзгерісті талап ететінін атап өткен болатын.

Осыған байланысты мемлекеттік аппарат жүйесі де қоғамның талабына сай өзгеруі керек. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі, кәсіби деңгейі мен олардың адами қасиеттері өзара үйлесім табуы тиіс.

Жаңадан қолданысқа енгізілген Әдеп кодексі мемлекеттік қызметшілердің бойына жан-жақты құндылықтар сіңіруге бағытталған. Бұл Кодекс ең бірінші қызметтік әдеп стандарттарын зерделеп, мемлекеттік қызметшілердің бойында моральдық-адамгершілік қасиеттерді қабылдауды басты мақсат етеді [28].

Бұрынғы Әдеп Кодексінде мемлекеттік қызметшілерге қойылатын моральдық-адамгершілік міндеттері олардың мінез-құлқының негізгі қағидаттарымен бірге қаралған болса, жаңа редакцияда бұл кемшіліктер жойылды. Ендігі кезде мемлекеттік қызметшіге қойылатын әдеп талаптары өз алдына жеке-жеке міндеттеледі.

Атап айтқанда, Мемлекеттік қызметшілер іскерлік әдеп пен ресми мінез-құлық қағидаларын сақтауға міндетті. Сондай-ақ мемлекеттік органдардың беделіне мен абыройына айқын нұқсан келтіретін әрекеттер жасаудың алдын алуға тиіс. Міне, осы және өзге де міндеттер жаңа редакцияға енгізілді. Сондай-ақ, олар бұрынғыдай қызметтен тыс мезгілде жалпы қабылданған моральдық-әдеп нормаларын ұстануға және қоғамға жат мінез-құлық көрсетуге жол бермеуі керек.

Алайда әрбір мемлекеттік қызметші алдыңғы кезекте – сол қоғамның мүшесі. Ол Конституцияда, басқа да заңдарда да қарастырылған құқықтар мен міндеттерге толық ие мемлекетіміздің азаматы екендігін ұмытпауымыз керек. Мемлекеттік қызметшілерге де қоғамның өзге де мүшелері сияқты көңіл көтеруге, демалыс орындарына баруға, белгілі бір хоббиімен айналысуға тыйым салынбаған. Дегенмен де, мемлекеттік қызметші өзінің жауапкершілігін, мәртебесін сезіне отырып, әдеп нормалары шегінен шықпауы тиіс. Бұл мемлекеттік қызметшілердің жұмыстан тыс уақыттағы жүріс-тұрысы

бақылаусыз қалады деген сөз емес. Агенттік пен Әдеп жөніндегі уәкілдердің, сондай-ақ қоғамның тарапынан да бақылау күшеймесе, азаймайды. Осы жерде мемлекеттік қызметшінің қызметтен тыс уақытта жасаған іс-әрекеттері әдептілік стандартына қарсы келсе, тәртіптік жазаға тарту жөнінде мәселе қарастырылуы мүмкін.

Бұл жаңашылдықтың себебі Мемлекет басшысының азаматтарымыздың лайықты өмір сүруіне жағдай жасауға, олардың құқықтарын қорғауға, заң үстемдігін қамтасыз етуге, жемқорлыққа қарсы күресті күшейтуге міндетті - екенімізді айтқан. Осыған сәйкес мемлекеттік қызметшілерге әркез қызмет көрсетудің жоғарға стандарттарына сәйкестенуге, адалдық пен ашықтық принциптерін басшылыққа алып, қызметтерді кәсібилікпен көрсетуге, тек ел игілігіне қызмет қағидасын ұстанып, жеке бастың пайдасын ойламай, халықтың мүддесі үшін жұмыс істеу міндеттерін қойып отыр [28].

Мемлекеттік қызметшілер мәні жағынан керекті шешім қабылдау процесіне сарапшылар мен қоғам өкілдерімен бірге, барлық сынға әділ болуы керек, мемлекеттік органдар мен халық арасындағы қарым-қатынасты күшейтуге тиіс.

Осыған сәйкес, халықтың мемлекеттік органдарға деген сенім деңгейін көтеріп, халықпен кері байланысты арттыру мақсатында жұмыстар атқарылуда. Тұрғындарға бағытталғын мемлекеттік басқарудың басқаша моделін қалыптастыру қажет.

Бүгінгі қоғам мемлекеттік қызметшілердің адал, кәсіби дамыған, жан-жақты әрі мәдениетті болуын талап етеді. Мұның барлығы сайып келгенде, мемлекеттік қызметшінің моральдық тұрғысынан бейнесін жасайды, олардың этикалық дәрежесін көрсетеді.

Осыған орай, жаңа Әдеп кодексін жаңа редакцияда жасаудың басты себебі халыққа бағытталған кәсіби мемлекеттік аппарат құру барысында көптеген талапқа сәйкес мемлекеттік қызметшілерді дайындау және мемлекеттік басқарудың тетіктерін жаңадан жасау деуге болады.

Мемлекеттік қызметшілердің әдептілік қағидаттар:

Мемлекеттік қызмет қоғам мен мемлекет тарапынан көрсетілетін ерекше сенім. Осыған сәйкес қызмет барысында әдептілікке жоғары талап қойылады.

Қоғам мемлекеттік қызметшілер өзіне жүктелген міндеттерді заңға сәйкес мейлінше адал және тиімді атқарады деп сенім артады.

Кодекстің құрылымы сол үшін өзгертіліп жаңа редакцияда жазылды, «Мемлекеттік қызметтің әдептік қағидаттары» деп аталатын жаңа тарау енгізілді.

Әдеп Кодексінде мемлекеттік қызметшілердің алты әдептілік қағидаты белгіленді: адал ниеттілік, әдептілік, ашықтық, адалдық, сыпайылық және клиентке бағдарлану. Мемлекеттік қызметші өз жауапкершіліктерін атқару кезінде бұл қағидаттарға сәйкес атқаруы тиіс. Бұл ретте «клиентке бағдарланған» мемлекеттік аппаратты құру және мемлекеттік қызметтерді көрсетуде ашықтықты сақтау бойынша басты міндеттер қарастырылған [28].

Қорыта айтқанда, бұл қағидаларға сәйкес, мемлекеттік қызметші халықпен жұмыс істеуге дайын екенін, мемлекеттік қызметтің ашықтығын көрсетіп, қоғамның сұранысына сәйкес қызмет көрсетуге және тұрғындардың арыз шағымын қарау кезінде азаматтарды сөз бұйдалыққа салмауы керек.

Дәлірек қарастырғанда, бұл кодекс мемлекеттік қызметшінің азаматтардың мұң-мұқтажын ескеріп, мерзімінде кері байланысқа шығып, халықтың сұранысына сәйкес барынша ашық қызмет көрсетуін міндеттейді.

Жоғарыда көрсетілген Жарлықпен мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік шарасын алу қағидаларына да біршама толықтырулар енгізілді.

Соның ішінде қызметтік тергеп – тексеру, тәртіптік комиссия іс-құжаттарын қарау тәртібі және тәртіптік комиссияның ұсынысына сәйкес уәкілетті адамның шешім қабылдау мерзімі белгіленді [28].

Нақтырақ айтқанда:

-қызметтік тергеп-тексеруді жүргізу, іс-құжаттарды комиссияда қарау және тәртіптік шара алу тәртіптері белгіленді;

Агенттіктің Әдеп жөніндегі комиссиясына облыс, республикалық маңызы бар қалалар және астана әкімдері орынбасарларының, облыстық маңызы бар қалалардың, облыс аудандары мен қала аудандары әкімдерінің, облыстардың, әкімшілік орталықтары саналатын қала әкімдерінің, комитеттер төрағаларының, сондай-ақ, облыс әкімі аппараты басшыларының қызметтік әдеп нормаларын бұзғаны және мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілігін қарауға өкілеттік берілді [28].

Осыған сәйкес, жергілікті әкімдердің бағыныстыларға тәртіптік шара алу шешімдерінің негізі жойылды.

Тәртіптік комиссия отырыстарын бейне байланыс режимінде өткізу мүмкіндігі, сондай-ақ төтенше жағдайлар кезеңінде қызметтік тергеу жүргізу мерзімін тоқтата тұру мүмкіндігі қарастырылды. Бұған типтес өзгерістер әдеп жөніндегі кеңестер туралы ережеге де көрсетілді. Сондай-ақ, кеңес қызметін үйлестіру, жеңілдету үшін енді кеңес мүшелігінің көпшілігі қатысса ғана Кеңес отырысы талапқа сай өтті деп есептеледі. Бұрын екіден үш мүшесі қатысса ғана отырыстар толыққанды болатын, тәжірибеде мұндай мүшелерді жинақтау қамтамасыз ету көптеген кездерде қолайсыздықтар туындататын [28].

Орталық және жергілікті органдардың әдеп жөніндегі уәкілдердің тәртіптік жауаптылығын қарау белгіленді. Алдағы уақытта осындай материалдарды агенттіктің алқалық органдарына жолдайды.

Қазақстанда ауыл әкімдері сайланатынын қаперге ала отырып, мейлінше жан-жақты әділдікті қамтамасыз ету үшін мұндай лауазымды тұлғалардың тәртіптік шарасын қарайтын тәртіптік комиссия мүшелігіне қоғамдастықтық өкілдерін және жергілікті маслихат депутаттарын қосу ұсынылып отыр.

Кодекстің жаңа редакциясында қоғамға бағдарланған мемлекеттік аппарат қалыптастыру, мемлекеттің қызмет түрлерін көрсетуінде ашықтық қағидаларының сақталуына басымдық беретін міндеттер қойылды [28].

Ендігі кезекте мемлекеттік қызметкерлер мемлекеттік қызметтің негізгі тұтынушысы саналатын азаматтардың тұранысына мейлінше ыңғайланып, қоғаммен қарым-қатынасқа дайын болуы және өз қызметінің әділдігін ұйымдастыруы керек.

Сонымен қатар, кодексте қойылған негізгі талаптар халық үніне құлақ асатын мемлекет тұжырымдамасын орындауға, халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімін арттыруға болады. Мұнымен қатар, ол мемлекеттік қызметтегі қарым-қатынастың жоғары мәдениетін қалыптастыруға және әдепсіз мінез-құлықтың алдын алуға, парасаттылықты орнықтыруға толықтай ықпалдасады [28].

Алайда мемқызметшілердің көпшілігі этика заңнамасының мазмұнын, талаптарын, егжей-тегжейлі толық білмейді, әдептілік кодексінде көрсетілген бұзушылықтар нақты түрлері мен жазалау нысандары туралы жалпы түсінікке ие, әдептілік жөніндегі комиссиялар жұмысының ерекшеліктерін атап өткен жөн. Қоғамда, БАҚ-тарда сыбайлас жемқорлық жағдайлары, құқық қорғау өкілдерінің өз өкілеттігін асыра пайдалануы және әдепке сай емес мінез құлықтар, басқарушылық шешімдер қабылдауындағы қателіктер, біліксіздік жағдайлары жиі кездеседі.

Аталған кодекстің әрбір тармағына нақты заңды түсіндірме нормалары қабылданбаған. Қызметкерлер кейбір тармақтардың мәнін түсінбеуі мүмкін. Сонымен қатар мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда қандай іс-шаралар атқаратындығы оның алдын алу жөнінде, осы мәселе бойынша әдеп жөнінде өкілмен атқаратын іс-қимыл туралы, әдептілік жөнінде әдістемелік ұсынымдар, этиканы бұзу профилактикасы бойынша үйлестіру жөнінде тарауларды енгізу қажет екенін атап өтемін.

Осы мемлекеттік қызметкерлерге қызмет әдебінің он стандартының кейбір тармақтарын толықтыруды қажет етеді.

Бұл ретте, мемлекеттік меншік ұғымына және қызмет түрлерін орындау үшін берілетін рұқсат туралы нақтыланбаған. Осыған орай, төмендегімен аталған тармақты толықтыру ұсынылады:

- мемлекеттік меншік деп мемлекетке тиесілі меншік, жалдау құқығы немесе өзге де мүліктік құқықтар, сондай-ақ мемлекеттік бюджет есебінен сатып алынатын кез келген материалдық және материалдық емес құқықтар, оның ішінде мердігерлік ұйымдар персоналының көрсетілетін қызметтері қолданылатын жылжымалы немесе жылжымайтын мүліктің кез келген нысаны түсініледі.

Бұл термин кеңсе тауарларына, телефон аппаратурасына және өзге де телекоммуникациялық жабдық пен көрсетілетін қызметтерге, компьютерлік техника, баспа және көбейту аппараттарына, мемлекеттік құжаттамаға және мемлекеттік көлік құралдарына қолданылады.

- қызмет түрлерін орындау үшін пайдалану деп заңнамада немесе өзге де нормативтік-құқықтық актілерде көзделген мақсаттарда пайдалану түсініледі.

Бұдан басқа, қызметтік міндеттерді адал орындауға кедергі келтіретін құқыққа сыйымсыз қаржылық және мүліктік мүдделерді қудаламау талап

етіледі. Алайда, қаржылық және мүлкітік мүдделер туралы түсіндірме берілмеген.

Сондай-ақ келесідей тармақтармен толықтырулар енгізуді қажет етеді.

- өздеріне қатысты қызмет бойынша қандай да бір іс-әрекеттерді орындауға міндетті тұлғалардан ақша қаражатын, жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді, сыйлықтарды тікелей немесе жанама түрде талап етпеуге және қабылдамауға;

- оларды шешуге ықпал ету мақсатында құқыққа сыйымсыз міндеттемелер немесе кез келген сипаттағы уәделер бермеуге;

- басшылыққа қатысты жеке басына берілгендік, оның есебінен пайда мен артықшылықтар алуға ұмтылу көріністеріне жол бермеуге; олардың лауазымдық мүмкіндіктері;

- ұжымда өзінің діни көзқарасын көрсетпеуге, бағынысты қызметшілерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлемеуге міндетті.

Осы аталған толықтырулар мен қатар көзделмей қалған келесідей мүдделерге қақтығысын алдын алу, әдеп жөнінде уәкілмен өзара іс-қимыл, қызметтердің этиканы бұзу профилактикасы бойынша үйлестіру туралы тарауларды енгізуді ұсынамын:

- мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі шаралар

1) мемлекеттік қызметші тек қана қызмет мүддесі үшін әрекет етуі және мүдделер қақтығысының туындауын болдырмауы тиіс.

2) мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда мемлекеттік қызметшілер:

- мүдделер қақтығысы туындаған жағдайдың нақты сипаттамасын қамтамасыз ету жөнінде;

- мүдделер қақтығысының туындаған жағдайы туралы жоғары тұрған лауазымды тұлғаларды және Әдеп жөніндегі уәкілді дереу хабардар етуге міндеттеу жөнінде;

3) тікелей басшы немесе мемлекеттік органның басшылығы мемлекеттік қызметшінің өтініші бойынша немесе басқа көздерден ақпарат алған кезде мүдделер қақтығысын, оның ішінде мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу жөніндегі шараларды уақтылы қабылдауға тиіс:

- мемлекеттік қызметшінің лауазымдық өкілеттіктерін атқаруды басқа мемлекеттік қызметшіге тапсыруға;

олар туындаған немесе туындауы мүмкін мүдделер қақтығысы;

- мемлекеттік қызметшінің лауазымдық міндеттерін өзгертуге құқылы;

- мүдделер қақтығысын жою жөніндегі өзге де шараларды қабылдауға міндетті.

Әдеп жөніндегі уәкілмен өзара іс-қимыл

- мемлекеттік қызметшілер қызметтік әдеп нормаларының талаптарын сақтау мәселелері бойынша Әдеп жөніндегі уәкілмен өзара іс-қимыл жасайды, оның ішінде: Әдеп жөніндегі уәкілге жәрдем көрсетеді

- ұжымда өзара қарым-қатынас мәдениетін қалыптастыру бойынша;

- консультация алу үшін Әдеп жөніндегі уәкілге жүгінеді

- этика және мүдделер қақтығысына қатысты мәселелер бойынша;
- уәкілетті орган қызметтік әдепті сақтау мәселелері бойынша әдістемелік ұсынымдар әзірлеуге құқылы.

Сондай-ақ Әдеп Кодексінде мемлекеттік қызметшінің стандартында: азаматтармен қарым-қатынаста әдептілік таныту, дөрекілік, қадір қасиетін кемсіту, әдепсіздік және бейәдеп мінез-құлық фактілеріне жол бермеу, өздерінің әрекеттерімен және мінез-құлқымен олардың тарапынан сынға себепкер болмау – көрсетілген. Осы тармақта мемлекеттік қызметшіге еліміздің әр өңірінің ерекшелігіне, жергілікті тарихына, салт дәстүріне сәйкес деп ашып көрсету керектігі туындайды.

Осы өзгерістер мен толықтыруларды енгізу арқылы Әдеп Кодексін жетілдіруді ұсынамын.

Қорытынды

Мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыру мемлекеттік қызметте негізгі және маңызды мәселе болып табылады. Мемлекеттік қызметтің тиімділігі мемлекеттік органдардың барлық қажетті материалдық-техникалық құралдармен, керекті мамандармен қамтамасыз етілуі ғана емес, сонымен қатар қызметкерлердің моральдық – әдептілік бейнесіне жалпы қабылданаған талаптарды сақтауы. Сол себепті мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыруда нормативтік құқықтық актілерді жан-жақты талдап, оларды жетілдіру қажет.

Жүргізілген сауалнама негізінде қолданыстағы заңнамаға мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру мәселелері, қабылданған Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің мінез-құлық стандарттарын реттейтін жаңа кодексті енгізу қорытындысы бойынша мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейі айқындалды: [28]

Мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқына қатысты нелер мүлдем қолайсыз деген сұрағына:

- халықпен кері байланыстың болмауы;
- дөрекілік, халықпен қарым-қатынасты қалыптастырмау;
- өз туыстарын, таныстарын қызметтік саты бойынша ілгерлету;
- сыртқы келбеті, киімі іскерлік стильге сәйкес келмеу;
- мемлекеттік тілді білмеу – мәселелері аталды.

Қандай шаралар мемлекеттік қызметшілердің Қазақстандық қоғамдағы беделін арттыруы мүмкін деген сұрағына:

- мемлекеттік қызметшілерді жыл сайын оқытып, олардың кәсіби біліктілігін арттыру;
- әдеп кодексін сақтау;
- қызметкерлердің материалдық-техникалық базасын жақсарту;
- мемлекеттік қызметшілердің жұмысы туралы қоғамды кең ауқымды ақпараттандыру – жауаптары алынды.

Осы магистрлік жобада жүргізілген зерттеу нәтижелері келесі ұсыныстар мен қорытындыларды жасауға мүмкіндік береді.

1.Әдеп жөніндегі уәкілдер мемлекеттік органдарда корпаративтік мәдениетті нығайтуға, салауатты әлеуметтік-психологиялық еңбек ахуалын дамыту және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау бөлігінде маңызды рөл атқарады.

2. Қызметтік этиканы белгілі бір стандарттарын нақтылаудан басқа, Кодексте қызметшілердің практикалық ұсынымдар түрінде этиканы бұзуының алдын алу шаралары көзделген.

3.Мемлекеттік қызметшілердің оқыту жүйесін одан әрі жетілдіру.

4.Халықтың мемлекеттік қызметшілердің әдептілік деңгейін қанағаттануын өлшеу үшін онлайн-сауалнама құру.

5.Мемлекеттік қызметшілердің этикасын бағалаудың жүйесін құру.

6.Кандидаттардың кәсібилігімен қатар жеке этикасына назар аудару, іріктеу рәсімдерін жетілдіру.

7. Мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексінің әрбір тармағына түсіндірме дайындау және нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру.

8. Этика мәселелеріне және мүдделер қақтығысын шешу бойынша оқыту.

9. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V ҚРЗ Заңының 34 «мемлекеттік қызметшілерді оқыту» бабының 2 тармағына келесідей өзгерістер енгізу: мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жыл сайын қайта даярлау курстарынан немесе біліктілігін арттыру оқуын өтеді [21].

10. «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 қаулысына өзгерістер енгізіп жаңа редакцияда жазу [29].

Бұл ұсыныстарды іске асыру мемлекеттік аппаратты сервистікке, оның ішінде жоғарғы стандарттарға сай келетін құзыреттер мен кадрлық әлеуетті дамыту атқылы сапалы трансформациялауға ықпал ететін болады.

Осы ретте өзін-өзі дамытуға әзірлік және өзгерістерге бейімделу барлық мемлекеттік қызметшілердің әрдайым қызметінің маңыздылығы қағидатына айналуы керек

Қорытындылай келе, мемлекеттік қызметшілердің әдебін арттыруда қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру нәтижесінде қоғамның алдында мемлекеттік қызметтің беделін арттырып, мемлекеттік қызметшілерге деген оң имиджін қалыптастырып, зор сенімін арттырады.

Сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді өзгермелі әлемнің талабына сай мейлінше жиі оқытып, біліктілігін арттыру олардың жан-жақты кәсіби дамуына, мемлекеттік қызметтерді сапалы көрсетуге, сәйкесінше ел тұрғындарының өмір сүру сапасының артуына әсер етеді. Өйткені халықтың әл-ауқаты негізінен мемлекеттік органдардың тиімді қызметімен тікелей байланысты.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

- 1 «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты., Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан., Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- 2 «Жаңа жағдайдағы қазақстан: іс-қимыл кезеңі», Мемлекет басшысы Қ.К.Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Нұр-Сұлтан қ., 2020 жылғы 1 қыркүйек., Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- 3 М.Оразғалиева Мемлекеттік қызметші қандай болуы керек? Атырау баспасы, 2021ж.
- 4 В.Нисканен «Бюрократия и представительное правление» 1971 г.
- 5 Красильников Д. Г., Сивинцева О. В., Троицкая Е. А научной статьи по политологическим наукам 2014 г.
- 6 Г.Беккер Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ 1964 г.
- 7 Э.Даунс "Inside bureaucracy" ("Бюрократия саясаты") 1967 ж.
- 8 Г.Таллок "Bureaucracy Politics" ("Бюрократия ішінде") 1974 ж.
- 9 Бермешова А.П. Ригоризм как один из принципов профессиональной этики государственного и муниципального служащего // Молодой ученый. 2018 г.
- 10 Пчелинцев С.В. Пчелинцев С.С Кейбір сұрақтар мемлекеттік этикалық реттеу басқару: Қамтамасыз етудегі шетел тәжірибесін талдау. 2009 ж.
- 11 Жирков Р. П., Стефаниди Л. Ю. Этика государственной службы и государственного служащего: учебное пособие. СПб.: Интермедия, 2014 г.
- 12 Этика и нормы поведения государственного служащего: руководство / Коллектив авторов: Ф.Н. Жакыпова, А.А. Ахметов, Ж. Ж. Давлетбаева, Ж.К. Рысбекова, Е. К. Жаров. – Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2017 г.
- 13 «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы ережелерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 1997 жылғы 16 маусымда №3542 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- 14 Қазақстан Республикасы Президентінің 2000 жылғы 21 қаңтардағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметкерлерінің Ережесі» №328 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- 15 Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет істері туралы» 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

16 Қазақстан Республикасы Президентінің 2000 жылы 21 қаңтарда «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің қызмет этикасы Ережесіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2002 жылы 5 шілдеде ҚР Президентінің №866 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

17 Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 3 мамырдағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің ар-намыс кодексі туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің №1567 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

18 Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылы 4 қаңтардағы №1180 Жарлығымен жаңа редакцияда – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

19 Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 1 қазандағы №651 Жарлығымен енгізілген өзгерістер мен толықтырулар – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

20 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» 1998 жылғы 2 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

21 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылы 23 қарашадағы Заңы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

22 Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» №150 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

23 Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік қызметті өткерудің кейбір мәселелері туралы» №152 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

24 Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» №153 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

25 Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің облыстардағы, республикалық маңызы бар қалалардағы, астанадағы әдеп жөніндегі кеңестері туралы ережені бекіту туралы» №156

Жарлығы - Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

26 «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы 2020 жылға арналған» Ұлттық Баяндама – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істер Агенттігі

27 «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің этикалық жағдайы туралы 2021 жылға арналған талдау ақпараты – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істер Агенттігі

28 Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 ақпандағы «Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» №814 Жарлығы – Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

29 «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 Қаулысы - Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

30 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы №410 Қазақстан Республикасының Заңы - Мәтін: электронды «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.