

РЕФОРМА И МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

© 2016 г. Марат Имангалиевич Жумагулов¹

В статье дан сравнительный анализ реформы и модернизации государственной службы в Казахстане и России.

The article provides a comparative analysis of the reform and modernization of state service in Kazakhstan and Russia.

Ключевые слова: Россия, Казахстан, государственная служба, законодательство, модернизация, реформа, сравнительный анализ.

Key words: Russia, Kazakhstan, public service, law, modernization, reform, comparative analysis.

Отношения, которые сложились между двумя государствами – Российской Федерацией и Казахстаном, считаются наиболее удачным примером сотрудничества между странами. Республика Казахстан при проведении модернизации государственной системы ориентировалась и на теорию, и на практику своего соседа – России, в частности реализацию административных реформ.

В настоящее время Республика Казахстан среди всех стран Центральной Азии считается одним из самых динамично развивающихся государств. Благодаря внедрению административных реформ России Казахстан сумел преодолеть проблемы, которые были порождены еще в советские времена. Однако на современном этапе в Республике Казахстан используется опыт не только России, но и ряда западных государств. Если говорить о Российской Федерации, то для Казахстана наиболее предпочтителен ее опыт модернизации государственных служб. В Российском государстве отличительной особенностью является комплексный характер организации системы государственной службы. Она подразделяется на уровни и виды².

Что же такое государственная служба в России? В Федеральном законе “Об основах государственной службы Российской Федерации” от

31 июля 1995 г.³ первоначально существовало следующее определение понятия “**государственная служба**” – профессиональная деятельность лиц, замещающих государственные должности государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

В действующем Федеральном законе “О системе государственной службы Российской Федерации” от 27 мая 2003 г.⁴ **государственная служба** – профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Федерации; органов государственной власти субъектов Федерации и т.п.

По казахстанскому законодательству (в ред. Закона “О государственной службе” от 26 декабря 1995 г.) под **государственной службой** понималась профессиональная деятельность граждан в государственных органах и их аппаратах, осуществляемая на конституционной основе и направленная на осуществление государственного управления, реализацию иных задач и функций государства.

В редакции Закона “О государственной службе” от 23 июля 1999 г. понятие **государственной службы** было конкретизировано и представляет собой деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленную на реализацию задач и функций государственной власти.

¹ Директор НИИ Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, доктор юридических наук (E-mail: Marat.Zhumagulov@apa.kz).

Marat Zhumagulov, Director of the research Institute of the Academy of public administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Doctor of Law (E-mail: Marat.Zhumagulov@apa.kz).

² См.: Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. Учеб. для студентов. Изд. 2-е, перераб. и доп. М., 2012.

³ См.: Собрание законодательства РФ. 1995. № 31. Ст. 2990 (Утратил силу).

⁴ См.: Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

Эффективное развитие института государственной службы способствует формированию в государстве политических ценностей и в значительной степени развитию в стране политической демократической культуры. По этим причинам данному институту уделяется повышенное внимание.

На территориях обоих государств (Российская Федерация и Казахстан) проводится четко выверенная административная реформа. Среди ряда мероприятий одно из ключевых мест занимает совершенствование органов исполнительной власти в стране, проводится разработка новых законодательных актов по административным процедурам, а также вырабатываются комплексные мероприятия, направленные на максимальное искоренение в государственном аппарате коррупции. Если говорить о содержании процесса административной реформы, то она направлена на:

максимальное обеспечение соответствия законодательных норм в стране общепризнанным принципам и нормам международного права;

усовершенствование форм и методов деятельности государственных органов;

обеспечение деятельности государственных органов только в рамках действующего законодательства;

поднятие имиджа государственных служащих и усиление их ответственности за добросовестное выполнение ими своих должностных обязанностей.

Согласно Указу Президента Республики Казахстан **“О мерах по дальнейшей оптимизации системы государственных органов Республики Казахстан”** от 18 сентября 1998 г.⁵ в стране было образовано Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы, которое в 2014 г. было расформировано, а вместо него создано Агентство РК по делам государственной службы и противодействию коррупции. Сегодня данный государственный орган наделен полномочиями по осуществлению руководства в сфере государственной службы, оценке и контролю за качеством оказания государственных услуг, а также в пределах, предусмотренных законодательством Республики Казахстан функциями по осуществлению межотраслевой координации и иными специальными исполнительными и разрешительными функциями по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследо-

ванию коррупционных преступлений и правонарушений⁶.

В России в соответствии со ст. 16 Закона “О системе государственной службы Российской Федерации” система управления государственной службой создается как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федерации. Во-первых, в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы, ведения Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих. Координация деятельности государственных органов необходима для обеспечения единства государственной службы Российской Федерации, взаимодействия государственных органов со структурами гражданского общества, заинтересованными в эффективном исполнении государственными служащими своих полномочий. Во-вторых, в целях осуществления независимого вневедомственного контроля за соблюдением в органах власти федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации о государственной службе.

Как отмечает М.Ф. Тучков, в данной системе много взаимосвязанных элементов: Президент и Администрация Президента РФ, Федеральное Собрание и Правительство РФ, полномочные представители Президента РФ в федеральных округах, Управление Президента РФ по вопросам государственной службы и кадров, Управление Президента РФ по вопросам противодействия коррупции (создано Указом Президента РФ “Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции” от 3 декабря 2013 г.), кадровые структуры палат парламента, департаменты государственной службы Правительства РФ, министерств и иных федеральных органов государственной власти, органы управления государственной службой и кадровые службы органов государственной власти субъек-

⁵ См.: http://adilet.zan.kz/rus/docs/U980004073_#z0 (Дата обращения: 14.04.2015 г.).

⁶ См.: Указ Президента Республики Казахстан № 900 “О некоторых вопросах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции и внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан” от 29 августа 2014 г.

тов Федерации, научные, учебные и иные учреждения, госслужащие⁷.

В рамках проведения антикоррупционной политики разработан ряд правовых актов, которые регулируют правила служебной этики в стране. В настоящее время в Республике Казахстан действует Кодекс чести государственных служащих, который был утвержден Указом Президента Республики Казахстан № 1567 “О Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан” от 3 мая 2005 г. В России установлены только общие принципы служебного поведения, а в данный казахстанский нормативный правовой акт был включен ряд положений, которые выходят за рамки правовых и носят в себе морально-этический характер. Благодаря их закреплению в данном нормативно-правовом акте эти положения получили юридическую силу.

В результате внедрения новой модели государственной службы в Республике Казахстан государственные должности разделились на два вида: политические и административные. При этом административные государственные служащие также разделены на два вида: корпуса “А” и корпуса “Б”, последний, в свою очередь, делится на определенные категории.

Политический государственный служащий РК – государственный служащий, назначение (избрание), освобождение и деятельность которого носят политико-определяющий характер и который несет ответственность за реализацию политических целей и задач.

К корпусу “А” относятся административные государственные должности управленческого уровня, для которых предусмотрены особый порядок отбора в кадровый резерв, конкурсного отбора, прохождения и прекращения государственной службы, определяемый Президентом Республики Казахстан, а также специальные квалификационные требования.

Корпус “Б” – административные государственные должности, не включенные в корпус “А”.

При этом все административные государственные служащие – государственные служащие, осуществляющие свою деятельность на постоянной профессиональной основе, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Почему произошло именно такое разделение должностей государственных служащих? Это было вызвано недостатком патронажной системы государственной службы, отбора кандидатов в нее, их дальнейшего продвижения по служебной лестнице, исходя из принципов личной преданности служащих государственной службе, незаинтересованности таких государственных служащих в повышении личностного профессионального уровня, низкой социальной защищенности, высокого уровня коррупции в государственном аппарате страны, а также отсутствия притока на должности в государственную службу молодых специалистов.

В настоящее время в России практически сформирована логическая система нормативных правовых актов, регламентирующих государственную службу: Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации”, Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации”, совокупность Указов Президента РФ, Постановлений Правительства РФ, а также нормативных правовых актов субъектов Федерации.

Государственные служащие наделены достаточно широким спектром основных прав. Среди них можно выделить такие как обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей; ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков; оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом; получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа и т.д.⁸

⁷ См.: Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления. Сб. науч. ст. по материалам ежегодной Междунар. науч.-практ. конф. от 23 ноября 2013 г. / Под ред. С.Е. Прокофьева, О.В. Паниной, С.Г. Еремина. М., 2014.

⁸ См.: ст. 16 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” от 27 июля 2004 г. // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Рассмотрим и сравним также принципы самой государственной службы.

Отметим, что относится к числу общих принципов государственной службы:

верховенство главного закона страны – Конституции и других законов;

демократизм и гуманизм;

законность и гласность;

демократизм и социальная справедливость;

светский характер и внепартийность.

В ряде государств в законах о государственной службе наряду с общими принципами применяются и специфические. Например, в действующем законодательстве Российской Федерации закреплён принцип федерализма. Этот принцип обеспечивает единство системы государственной службы в стране, а также соблюдение закреплённого в Конституции РФ разграничения предметов ведения и полномочий между всеми федеральными органами государственной власти и органами государственной власти всех субъектов государства. В отличие от Российской Федерации, в Республике Казахстан в систему принципов включены такие принципы, как:

казахстанского патриотизма и поощрение сотрудников государственной службы за добросовестное выполнение ими своих функциональных обязанностей, а также особо важных и сложных заданий;

единство системы государственной службы. Иными словами, государственная служба в Казахстане не зависит от разделения государственной власти на различные ветви, а это – законодательная, судебная, исполнительная.

Для Российской Федерации опыт ряда государств, входящих в состав СНГ, в части регулирования взаимосвязей между государственной службой и муниципальной неприемлем. Это связано с тем, что на территориях таких государств установлен принципиально другой подход к взаимодействию между собой органов государственной власти. Например, в Республике Казахстан установлена единая централизованная система государственного управления – центр – территории. Что касается, например, Армении, то здесь применена взаимосвязанная система местных органов самоуправления с системой государственного управления. В Республике Беларусь местная система самоуправления не отделена от системы государственной власти и т.д.

Несмотря на тот факт, что в Российской Федерации и Республике Казахстан существуют общие

концептуальные проблемы структурно-функционального и институционального характера, имеются и некоторые существенные отличия.

1. Согласно Конституции Республика Казахстан является унитарным государством. Что касается Российской Федерации, то по главенствующему Закону в стране принято федеративное устройство. Унитарное государство имеет некоторые преимущества перед федеративным, в частности, благодаря реформам, которые были проведены в Казахстане, получены определенные результаты. Распространение принципа единства государственной службы в Республике Казахстан происходит в независимости от разделения на три ветви государственной власти (законодательная и исполнительная, судебная). Благодаря применению этого принципа выражается социально-политическая сущность организации в стране государственной службы и государственного управления. Такое единство государственной службы означает, что даже если существует разделение труда в государственном аппарате страны, то все государственные служащие без исключения исполняют свои полномочия от имени государства. Именно по этой причине в Республике Казахстан данный принцип выступает как основа, при помощи которой в единый государственный механизм объединены все ветви государственной власти.

2. В Республике Казахстан государственность обреталась в результате непрерывного и поэтапного движения по пути проведения реформ, причем при стабильности в обществе и устойчивом межнациональном согласии. В Российской Федерации данная ситуация усложнялась тем, что все трансформации в стране проводились в условиях распада некогда огромного и единого государства. К тому же свою отрицательную лепту вносили межнациональные конфликты.

3. На территории Российской Федерации скопилось огромное количество военно-промышленных комплексов, что, в свою очередь, создавало дополнительные, весьма серьезные проблемы для проведения в стране реформ. Данное положение еще более усугубилось тем, что Россия выбрала для себя стратегию неолиберального характера. Данная стратегия отвергает вмешательство со стороны государства в регулирование рыночной экономики. С распадом Советского Союза в Республике Казахстан в значительной степени были уменьшены расходы на военную промышленность. Основное внимание в стране уделяется не военным, а экономическим реформам. Одним из решений (не в пользу военной промышленности) стало закрытие Семипалатинского ядерного полигона.

4. Если сравнивать возникшие в то время трудности на территории как Республики Казахстан, так и России, то в большей степени они были одинаковыми. К основным проблемам, с которыми столкнулись оба государства, относятся: качество оказания государственных услуг и бюрократизм со стороны чиновников, дублирование функций и текучка кадров; нарушение профессиональной этики со стороны государственных служащих и слабая мотивация их на добросовестное выполнение возложенных на них служебных обязанностей, низкая оплата труда.

Подготовка реформы государственной службы в Республике Казахстан проводилась на протяжении шести лет – начиная с 1992 и заканчивая 1999 г. В Российской Федерации, несмотря на то что подготовка реформы государственной службы начала проводиться раньше, с 1991 г., данный процесс затянулся до 1999 г. По этой причине для Республики Казахстан опыт демократического перехода Российской Федерации является весьма важным. Это послужило для России и Казахстана толчком для перемен в политических системах. Благодаря полученному Россией опыту Казахстану легче спрогнозировать развитие ситуации, тем более что реформируемые политические системы обеих стран очень похожи.

В середине 90-х годов институту государственной службы начали уделять особое внимание. Было понятно, что в сложившейся непростой ситуации невозможно успешное проведение реформ и их завершение. Несмотря на это, в Республике Казахстан и в Российской Федерации разработка реформ государственных служб протекала весьма медленно и в значительной степени отставала от темпов реформ в других направлениях деятельности. На территориях обоих государств вопросы, связанные с проведением реформ в государственной службе, были крайне политизированы и стали занимать практически главенствующее место. В Российской Федерации вплоть до начала 2000-х годов внимание данным вопросам следовало лишь из логики предвыборной борьбы⁹.

В Республике Казахстан и в Российской Федерации практически в одно и то же время берет свое начало законодательное оформление государственной службы. В августе 1995 г. в России был принят Федеральный закон “Об основах государственной службы Российской Федерации”. Что касается Республики Казахстан, то 26 декабря того же года был подписан первый Указ, ко-

торый обладал силой Закона, – “О государственной службе в Республике Казахстан”, который в 1999 г. был принят в новой редакции. В России существенное обновление законодательства прошло в 2003–2005 гг. Политика центральных и местных властей в условиях проведения модернизации государственной службы не может быть подведена под единый шаблон. Именно по этой причине и дифференцированные методы необходимо применять с учетом местных условий.

По сей день актуальным остается вопрос, непосредственно связанный с повышением статуса государственной службы. Для решения данного вопроса необходимо повысить социальный престиж государственной службы в лице госслужащих, а также усилить их ответственность за нарушение законодательства о государственной службе. В настоящее время наблюдается дифференциация по уровню жизни между частным сектором, работниками бизнес-структур и государственными служащими. Профессиональная деятельность последних характеризуется значительными ограничениями, касающимися их личных прав и свобод, что, в свою очередь, требует со стороны государства социальной компенсации. Из-за отсутствия существенных льгот государственным служащим сама государственная служба становится неконкурентоспособной и со стороны молодых, перспективных кадров малопривлекательной. В данном случае не следует забывать, что привилегии есть неотъемлемая и объективная часть потребностей в любом обществе, для любой управленческой системы государства. С целью повышения уровня престижа государственной службы в обществе представляется весьма важным усилить для государственных служащих уровень социальной поддержки.

Немаловажную роль играет оплата труда государственных служащих. Для решения данной проблемы необходимо разработать новую стимулирующую систему оплаты труда для госслужащих. Такая система должна подразумевать под собой следующее:

оперативность работы и ориентирование заработной платы государственных служащих на конечный результат, качество выполняемой ими работы;

необходимость повышения уровня заработной платы, в особенности административных государственных служащих корпуса “Б”;

адекватность уровня оплаты труда. Другими словами, она должна зависеть как от сложности выполняемых работ, так и от нагрузки.

⁹ См.: Байменов А.М. Некоторые особенности и тенденции развития государственной службы в РК // Саясаттану-Политология. 2010. № 2.

Помимо этого необходимо доработать вопрос, касающийся дополнительных механизмов для обеспечения государственных служащих доступным жильем. В этой связи, например, следует дать возможность госслужащим принимать участие на льготных условиях в долевом строительстве. Кроме того, необходимо возводить реальное социальное и арендное жилье, исходя из имеющегося дефицита жилья для госслужащих.

Сюда же можно отнести и разработку оптимальной модели медицинского страхования государственных служащих. В большей степени это касается госслужащих в регионах. Продолжать совершенствовать и повышать систему ответственности служащих органов государственной власти перед населением за принятые ими решения, тем самым усовершенствуя всю систему государственной службы. Негативное влияние и недоверие к государственной службе со стороны граждан вызвано слабым уровнем профессионализма служащих, отрицательным нравственным обликом некоторых из них. Как следствие, такое отношение граждан распространяется и на весь государственный аппарат.

Из вышеперечисленных предложений видно, что проблем в современной государственной политике по совершенствованию госслужбы более чем достаточно. И чтобы выйти из сложившейся довольно непростой ситуации, необходимо, чтобы данная политика была насыщена такими ключевыми характеристиками, как:

иметь ориентацию на общенациональный интерес при малейших изменениях в государстве и обществе, в международных отношениях быстро вносить необходимые корректировки;

обладать комплексным и непротиворечивым характером. Любую возникшую проблему нужно рассматривать не отдельно, а во взаимосвязи с другими процессами, возникшими проблемами;

полностью соответствовать действующему законодательству, быть эффективной и социально справедливой, работать исключительно на положительный результат;

со стороны населения государство должно заслужить доверие и поддержку;

все необходимые затраты должны соответствовать бюджетным средствам, а для этого необходимо иметь возможность и соответствующие ресурсы для реализации поставленных целей и их конечного достижения.

Как показывает проведенный краткий анализ некоторых направлений модернизации государ-

ственной службы в Республике Казахстан и Российской Федерации, то оба государства движутся в одном направлении, т.е. построение государственной службы исходит из принципа построения нового государственного управления.

На сегодняшний день в Республике Казахстан уже сформирована весьма эффективная модель государственной службы. Несмотря на это, у государственной службы Казахстана имеется огромный потенциал для своего плодотворного и еще более эффективного развития. Эта модель нацелена на перспективу. Она призвана реализовывать инновационные подходы для дальнейшей и полноценной модернизации государственной службы в стране.

В своем выступлении 11 марта 2015 г. на XVI съезде партии “Нур Отан” лидер нации Н.А. Назарбаев в качестве одной из пяти институциональных реформ¹⁰ определил “формирование современного, профессионального и автономного государственного аппарата, обеспечивающего качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг”.

Так, президент отметил, что “административная государственная служба зависима от политического уровня. В государственном аппарате вокруг определенного покровителя формируются команды. Это создает условия для коррупции, кумовства, снижает кадровый потенциал. Госслужба остается малопривлекательным сектором из-за низкой оплаты труда. У госслужащих нет четких карьерных перспектив, а продвижение по службе зависит от покровителей. Важные государственные программы и проекты страдают из-за некомпетентности отдельных чиновников”¹¹.

Таким образом, одной из важнейших задач для современной Республики Казахстан остается дальнейшая модернизация государственной службы, которая в полной мере будет соответствовать новым политическим реалиям в стране, двигаться в ногу со временем, будет полностью открытой и эффективной, адекватно и своевременно реагировать на все изменения и вызовы времени.

Для современного Казахстана возникла необходимость в пересмотре направленности для процесса модернизации государственной службы. Необходимо выбрать самую оптимальную модель развития, подходящую именно для нее. При вы-

¹⁰ См. более подробно: Выступление Президента Республики Казахстан, Председателя партии “Нур Отан” Н. Назарбаева на XVI съезде партии // http://www.akorda.kz/ru/page/page_219337_vystuplenie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-predsedatelya-partii-

¹¹ См.: там же.

боре модели в обязательном порядке нужно учитывать социально-культурную и историческую, национальную особенности государства.

Как же сегодня продвигается государственная политика в отношении государственной службы в Республике Казахстан и Российской Федерации, какие изменения и дополнения были внесены?

Республика Казахстан: Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 г. на территории страны была утверждена Концепция новой модели государственной службы¹². Принятие вышеуказанного документа ознаменовало многолетнюю работу государственных органов Республики Казахстан, представителей науки и множества специалистов, которые непосредственно занимались выработкой новых подходов для формирования в стране института государственной службы с учетом сложившегося за весь период независимости государства опыта в сфере полноценного функционирования государственной службы. За основу брались модели государственных служб иностранных государств. В основу данной Концепции были положены программные установки, которые нашли свое отражение в Стратегии “Казахстан – 2030”¹³, Стратегии “Казахстан – 2050”¹⁴, в Указе № 900 “О некоторых вопросах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции и внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан” от 29 августа 2014 г. (позже в этот документ неоднократно вносились изменения и дополнения), в Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 г.¹⁵ (с изм. и доп. от 16 января 2014 г.), Указе Президента Республики Казахстан “О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года”¹⁶.

¹² См.: <http://www.mcfr.kz/kadry-i-okhrana-truda/pravovaya-baza/24921/> (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

¹³ См.: Назарбаев Н.А. Казахстан – 2030: процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана // Казахстанская правда. 2006. 11 окт.

¹⁴ См.: Назарбаев Н.А. Стратегия “Казахстан – 2050”: новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан – лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 14 декабря 2012 года // http://www.akorda.kz/ru/page/page_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-14-dekabrya-2012-g_1357813742

¹⁵ См.: http://kodeksy-kz.com/norm_akt/source-%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82/type-%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7/858-24.08.2009.htm (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

¹⁶ См.: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30463139 (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

Еще одним документом, который лег в основу данной Концепции, стал “Стратегический план развития Республики Казахстан на период до 2020 года”, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 г. № 922¹⁷.

Помимо вышесказанного в Республике Казахстан были внесены и другие изменения в ряд законодательных актов:

Указ Президента Республики Казахстан № 623 «О внесении изменений в Указ № 1457 от 11 октября 2004 года “Об утверждении Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих”» от 27 августа 2013 г.¹⁸;

Указ Президента Республики Казахстан № 651 «О внесении изменений в Указ Президента Республики Казахстан от 3 мая 2005 года № 1567 “О Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан”» от 1 октября 2013 г.¹⁹

Что касается **Российской Федерации**, то Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации”, принятый Государственной Думой 25 апреля 2003 г., за годы своего существования также претерпел ряд изменений и дополнений. Следует отметить, что с момента принятия данного Федерального закона в него неоднократно вносились изменения и дополнения. В Российской Федерации в настоящее время существует три вида государственной службы: государственная гражданская, правоохранительная и военная. Что касается государственной гражданской службы, то с момента принятия Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” от 27 июля 2004 г. в него также неоднократно вносились изменения и дополнения. За время его существования он подвергся более чем 30 изменениям и дополнениям.

6 апреля 2015 г. был принят Федеральный закон «О приостановлении действия положений отдельных законодательных актов Российской Федерации в части порядка индексации окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц, должностных окладов судей, выплат, пособий и компенсаций и признании утратившим силу Федерального закона “О приостановлении действия части 11 статьи 50 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с Федеральным законом

¹⁷ См.: http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000922_ (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

¹⁸ См.: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31437724 (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

¹⁹ См.: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30009987 (Дата обращения: 15.04.2015 г.).

“О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов”»²⁰.

Из вышеперечисленного видно, что ни Российская Федерация, ни Республика Казахстан не стоят на месте, а постоянно совершенствуют свою государственную систему. С учетом новых реалий и веяний происходит постоянная модернизация государственной службы в обеих странах. Регулярно вносятся необходимые изменения и дополнения. Постоянно происходит усиление контроля за деятельностью служащих государственного аппарата, вводятся новые, дополнительные меры ответственности и сти-

мулирования их труда. Эффективность работы государственной службы в стране определяется качеством обслуживания потребностей населения, оказания им помощи в повседневной жизни. Если говорить о государственной службе как о виде деятельности, то, с одной стороны, большинство органов государственной исполнительной власти являются службами, а с другой – под определением “служба” понимается и деятельность отдельных категорий граждан. Здесь следует понимать термин “государственная служба” в неразрывной его связи с термином “государственный служащий”. Необходимо отметить, что под последним термином, по сути, понимается любой человек, работающий в любой государственной организации.

²⁰ См.: <http://www.rg.ru/2015/04/08/oklad-dok.html> (Дата обращения: 15.04.2015 г.).