

Кому: Агентству по делам государственной службы
ФИО и должность автора: Вальчук Ю.Ю, руководитель Единой службы управления персоналом (кадровой службы) ГУ «Аппарат акима Аршалынского района Акмолинской области»
Дата: 10.10.2024 г.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Развитие кадрового обеспечения местных исполнительных органов Аршалынского района Акмолинской области.

Ключевые слова кадровое обеспечение, наличие вакантных административных должностей, отбор на государственную службу.

Кадровое обеспечение в местных исполнительных органах является одним из проблемных вопросов.

Целью данной аналитической записки является изучения проблемных вопросов отсутствия монопрофильных специалистов и наличие вакантных административных должностей, в том числе долговременных вакансий.

Согласно Закона Республики Казахстан «О государственной службе», государственная служба- это деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти;

Так согласно статистическим данным кадрового обеспечения штатная численность местных исполнительных органов Аршалынского района по состоянию на 10 октября 2024 года составляет 122 единицы (в том числе, аппарат акима района - 21, аппараты акимов сельских округов и поселков - 61, самостоятельные отделы - 41).

Чистая сменяемость государственных служащих (уход из системы государственной службы) – показатель, определяющий уровень ухода работников из системы государственной службы

За прошедший период 2024 года сменилось 6 государственных служащих что составило 7,3 % государственных служащих от штатной численности местных исполнительных органов Аршалынского района. Уволено 9 государственных служащих:

Так за период с 2021 года по настоящее время статистические данные показателей лиц, уволенных в связи с переходом в частный сектор не уменьшается.

Сравнивая показатели «Количество уволенных в связи с трудоустройством в частный сектор» возросла в 2023 году, а «Количество уволенных в связи с трудоустройством в бюджетную организацию» уменьшилось, количество уволенных в связи с занятием другой административной государственной должности увеличился в 2024 году это указывает на то, что государственные служащие ставят в приоритет более высокооплачиваемую заработную плату, показатель увольнения по отрицательным мотивам снизился с 2023 года.

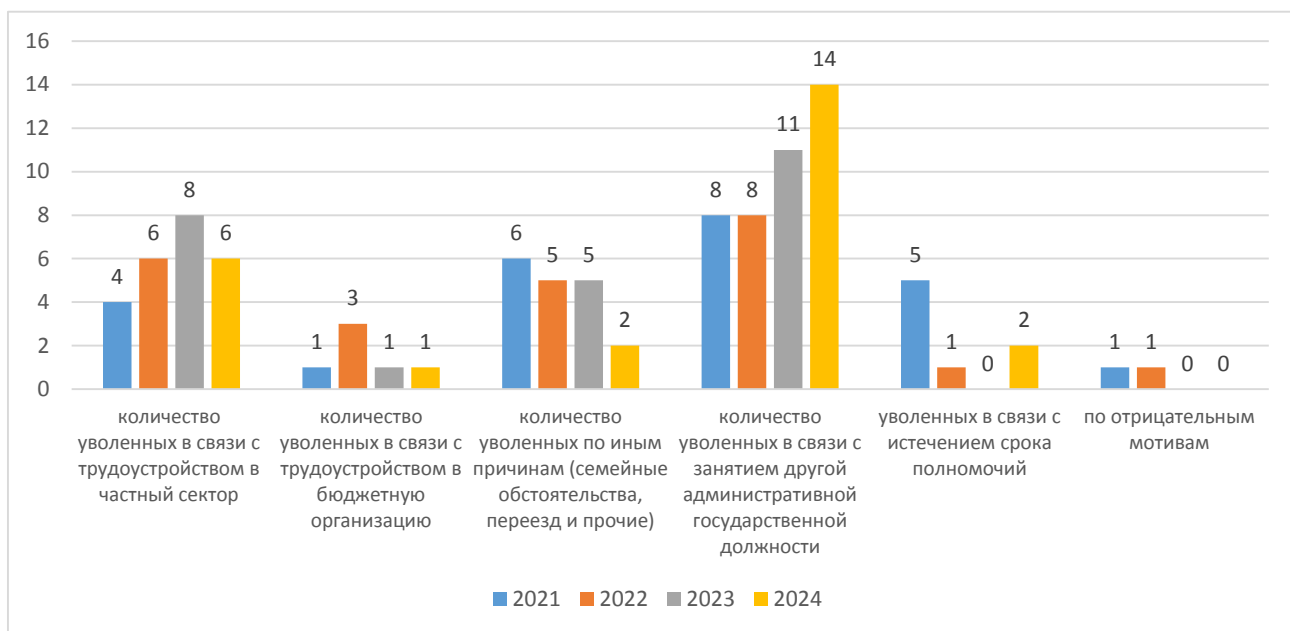


Рисунок-1: Анализ уволенных государственных служащих местных исполнительных органов Аршалынского района Акмолинской области с 2021 года по 2024 год.

Одним из пунктов заполнения анкеты информационной системы «Е-Қызмет» при увольнении государственного служащего является несправедливое соотношение труда и заработной платы, переработки, неравномерная нагрузка работы сотрудников государственного учреждения.

Например, Германия использует ранжирование заработной платы, тем самым оплата государственных служащих зависит от условий труда, загруженности и разнонаправленность работы. Введение практики позволило снизить коррупционные риски и создать стимул к эффективному выполнению своих функций, тем самым повысило престиж государственной службы.

Сравнивая систему оплаты труда стран постсоветского пространства оплата труда государственных служащих вуализуется различными показателями и суммой оплаты труда, так Президентом Республики Кыргызстан был объявлен мораторий на повышения заработной платы государственным служащим 2024-2026 годы, данный

Указ был принят для оптимизации расходов государственного бюджета, также был введен мораторий на расширение штата государственных служащих.

Российская Федерация использует общие критерии оплаты труда государственных служащих то есть, оклад, компенсационные выплаты, а также стимулирующие надбавки, но помимо общих критериев имеются специальные нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда, например государственному служащему полагаются надбавки за работу с государственными секретами, классного чина, стажа работы и иные надбавки, так с 2023 года изменяется структура оплаты труда, то есть премии снижаются и используется коэффициент 0,9 например, окладная часть заработной платы госслужащего составляет всего лишь 5 000 рублей, если используя данную структуру она составит 12500 рублей. А с учетом надбавок заработная плата составит 28500 рублей. Профессиональные стандарты разрабатывают для различных должностей. Такие стандарты предусматривают оплату в зависимости от образования, квалификации и профессионального вклада конкретного работника.

Одним из проблемных вопросах кадрового обеспечения является наличие многочисленных вакансий, в том числе долговременных вакансий.

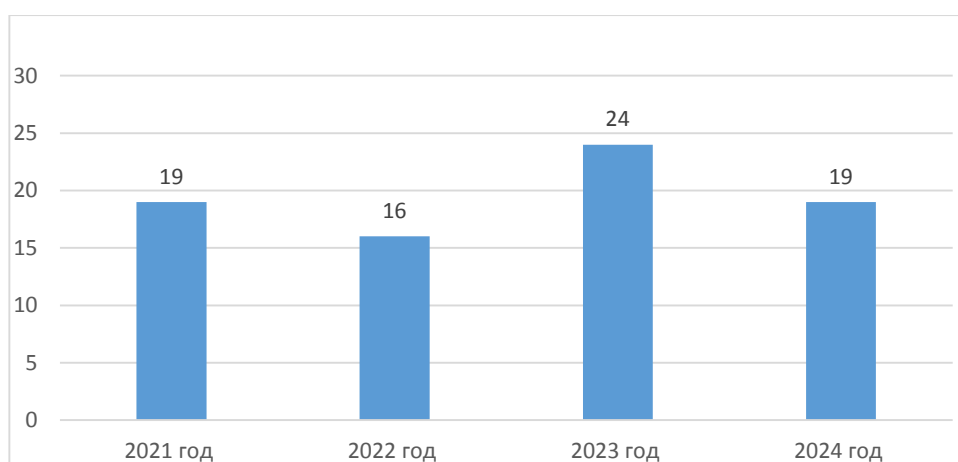


Рисунок-2: Анализ вакантных административных государственных должностей местных исполнительных органов Аршалынского района Акмолинской области.

Исходя из приведенного рисунка 1 наблюдается динамика роста наличия вакантных административных должностей, за период 2023 года количество вакансий увеличилось, а показатель за 2024 год уменьшился.

На регулярной основе государственным органом проводятся отбор на государственную службу, так за прошедший период 2024 года единой службой управления персоналом аппарата акима Аршалынского района было объявлено 108 конкурсных процедур.

По результатам общего конкурса было принято 10 человек из них на руководящие должности 2 человека заняли руководящие должности.

Учитывая Временные правила отбора и проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б» в интегрированной информационной системе для определения соответствия кандидата условиям поступления на государственную службу система запрашивает информацию из информационных систем государственных органов. В случае несоответствия законодательства кандидат исключается на любом этапе. Однако, в использовании пилотного проекта государственным органом, система допускает кандидатов с нарушением действующего законодательства Республики Казахстан, а также типовых квалификационных требований для участия в конкурсном отборе кандидату потребуется наличие собственного технического оснащения (компьютер, стабильная скорость интернета не менее 5 мб/сек, веб-камера, микрофон и освещение, обеспечивающее достаточную видимость. Одним из минусов данного требования к участникам конкурсного отбора является отсутствием технического оснащения.

Кандидат проходит этапы конкурсного отбора:

1. Оценка личных качеств;
2. Оценка способностей работы с текстовой и числовой информацией;
3. Эссе, для кандидатов, претендующих на руководящие должности (категорий Е-1, Е-R-1 либо для должностей, определяющих государственным органом)
4. Собеседование.

Целью при прохождении кандидатом этапа конкурса «Собеседование» является оценка его личных качеств и развитие потенциала, однако вопросы задаются общего характера, что не позволяет раскрыть профессиональный потенциал кандидата. *(Временные правила отбора и проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б» в интегрированной информационной системе)*

За период внедрения новой системы отбора на государственную службу *(пилотный проект)* с 2023 года по 2024 год было уволено 4 человека проработавших менее 1 месяца, что показывает негативную статистику сменяемости государственных служащих, а новую систему отбора недостаточно разработанной.

Тем самым, Агентству по делам государственной службы необходимо внести изменения во Временные правила отбора и проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б» в интегрированной информационной системе:

- В части исключения кандидатов, нарушивших пункт 3 статьи 16 ЗРК «О государственной службе РК» (*Условия поступления на государственную службу*);

- Исключить дополнительную проверку государственным органом запрашивания информации из информационных систем формирования правовой статистики и ведению специальных учетов, а доработать данный запрос с выгрузкой результатов проверки с ИИС «Е-Қызмет»;

- Обязать кандидата, изъявившего участвовать в конкурсном отборе обязательного заполнения трудовой деятельности в послужном списке;

- Рассмотреть вопрос использования смартфона для участия в отборе как кандидату, так и конкурсной комиссии, но при этом усилить контроль в части обеспечения достаточной видимости.

- в конкурсном этапе «Собеседование» исключить вопросы общего характера, а рассмотреть включение вопросов профильного направления, предназначенных для определения профессионального уровня кандидата.

В целях исключения множественного числа вакансий и трудоустройством на государственную службу:

- исключить новую систему оплаты труда, путем исключения функциональных блоков.
- повысить заработную плату через увеличение базового должностного оклада

Список использованных источников:

- Закон Республики Казахстан «О государственной службе»
- <https://www.caravan.kz/news/gossluzhashhim-kyrgyzstana-zapretili-povyshat-zarplaty/>
- https://coiruk.nso.ru/sites/coiruk.nso.ru/wodby_files/files/document/2023/03/documents/novaya-sistema-oplaty-truda-gossluzhashchikh.pdf
- <https://zakon.uchet.kz/rus/history/V2300031965/01.01.2024>
- <https://zakon.uchet.kz/rus/history/V2300031965/01.01.2024>
- https://minzdrav.gov.ru/ministry/govserv/salary_servant