

**Кому: Министерство финансов Республики Казахстан**  
**ФИО и должность автора: Мухамеджанов Асхат Нурланович аким**  
**города Щучинска.**  
**Дата: 11.10.2024г.**

## **АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА**

**Тема: О проблеме низкой заработной платы государственных служащих**

**Ключевые слова:** кадры (государственные служащие), заработная плата, статистика, анализ данных, зарубежный опыт.

Государственным служащим является гражданин Республики Казахстан, занимающий оплачиваемую государственную должность и в соответствии с законодательством осуществляющий должностные полномочия от имени государственного органа в целях реализации задач и функций государства. [1]

При приеме на государственную службу служащим присваивается квалификационный класс в пределах соответствующей категории должностей.

Для присвоения очередного квалификационного класса в пределах соответствующей категории должности государственный служащий должен безупречно отработать на занимаемой должности не менее двух-трех лет.

Одна из важнейших проблем частой сменяемости в госорганах высокая нагрузка, не соответствующая заработной плате.

На данный момент проблема частой сменяемости государственных служащих может привести к следующим проблемам.

- Понижению качества работы государственных органов.
- Потере ценных кадров.
- Частая смена кадров может привезти к потере документов, данных и хронологии учета.

Правильное увеличение заработной платы государственных служащих с учетом нагрузки позволит привлечь больше кадров при этом укомплектованность органов повысится – правильно распределенная нагрузка улучшит качество работы органа.

В данной теме мы рассмотрим проблему низкой заработной платы государственных органов, вытекающие проблемы и пути его решения.

**SWOT-анализ данных по увеличению заработной платы государственным служащим.**

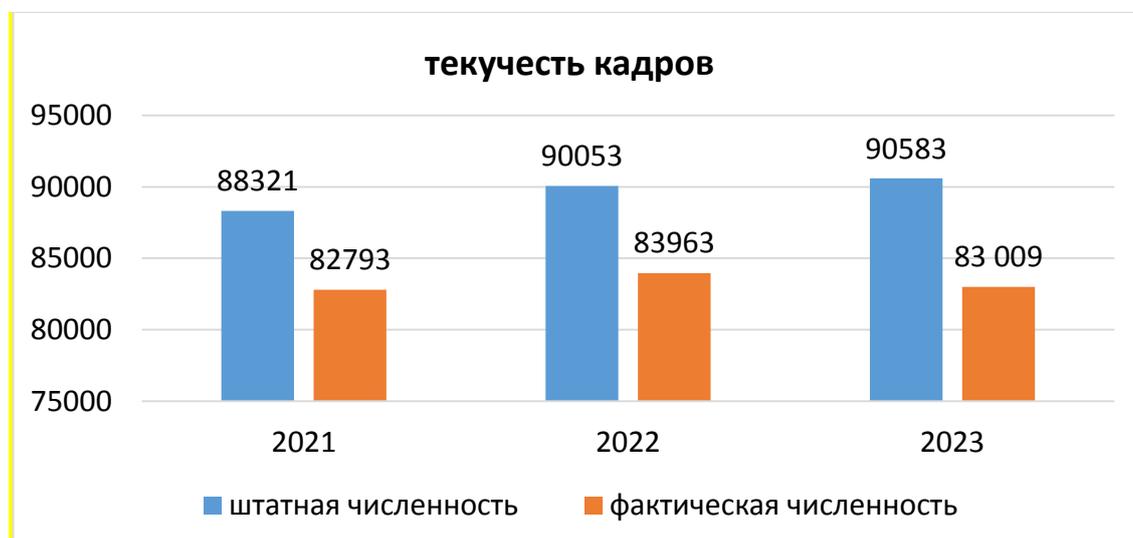
<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокая доля служащих с высшим образованием</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стабильная представленность женщин на госслужбе</li> <li>• Увеличение количества претендентов на госслужбу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дефицит профильных специалистов по отраслевым направлениям</li> <li>• Снижение привлекательности госслужбы для высококлассных специалистов из-за роста заработной платы в других секторах экономики</li> <li>• Высокая сменяемость в отдельных госорганах</li> <li>• Неравномерное распределение человеческих ресурсов между подразделениями госоргана</li> <li>• Наличие дублирующих и излишних задач, функций, полномочий и компетенций</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Возможности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нормирование численности структурных подразделений, а также основного и вспомогательного персонала.</li> <li>• Устранение дисбаланса в распределении специалистов за счет перехода к стратегическому планированию персонала.</li> <li>• Снижение текучести персонала путем сокращения отдельных функций.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Угрозы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Дефицит отдельных узких специалистов ввиду отсутствия предложений на рынке.</li> <li>• Снижение интереса к госслужбе ввиду изменения ценностей у молодого поколения.</li> <li>• Нестабильность кадрового состава и потеря институциональной памяти при высокой сменяемости в отдельных госорганах</li> </ul>

По состоянию на 1 января 2022 года штатная численность госслужащих составила 88 321 единиц, фактическая – 82 793 человек. [1]

По состоянию на 1 января 2023 года штатная численность госслужащих составила 90 053 единиц, фактическая – 83 963 человек. [2]

По состоянию на 1 января 2024 года штатная численность госслужащих составила 90 583 единицы, фактическая – 83 009 человек. [3]



## **Данные о сокращении фактической численности государственных служащих (2022-2024 года).**

Среднемесячная заработная плата по Карагандинской области за 2023 год составила 367 тысяч тенге, по Казахстану — 394 тысячи тенге. При этом на крупных предприятиях нашей области хорошие специалисты могут зарабатывать от 800 тысяч до 1 миллиона тенге. Должностной оклад главного специалиста на уровне района блока А, в зависимости от стажа, составляет всего лишь максимально 260 тысяч тенге, на областном уровне — 302 тысячи тенге. Последний раз увеличение должностных окладов работников осуществлялось 1 июля 2021 года.

"Тем временем в стране достаточно успешных людей в сферах бизнеса, сельского хозяйства, финансов, медицины, образования и других секторах. Нужно задействовать потенциал таких кадров, ориентированных на конкретный результат и потребности потребителя. Необходимо продолжить внедрение гибридной модели государственной службы. Для этого предстоит детально проработать вопросы более свободного, менее регламентированного приема на госслужбу квалифицированных кадров из частного сектора", – сказал Глава государства.

Президент подчеркнул, что для повышения привлекательности государственной службы необходимо установить заработную плату, конкурентную с частным сектором. [4]

Сейчас на государственной службе происходит большая текучесть кадров, люди набираются опыта и уходят на более высокооплачиваемые рабочие места. [5]

Государственных служащих корпуса «Б», в частности, исполнительского состава не соответствуют реалиям сегодняшнего дня, на фоне повышения цен на продукты питания, коммунальные, медицинские и другие услуги.

К примеру, средний должностной оклад главного специалиста или главного эксперта блока «А» составляет 280 000 тг, за вычетом обязательных отчислений «на руки» 250 000-240 000 тг, а те кто находится в блоке «Б» получают на 50 000 тг. меньше, т.е. 200 000 тг. Низовые должности такие как, ведущий специалист и эксперт получают еще меньше. Для вышеупомянутых категорий должностей сейчас работает принцип «от зарплаты до зарплаты». В этой связи, происходит отток квалифицированных кадров в частный сектор, а также отсутствие желающих поступать на государственную службу.

Вышеуказанные доводы можно подтвердить путем анализа сменяемости кадров за последние 3 года.

Согласно статистике, заработная плата государственных служащих исполнительского состава ниже средней месячной по Республике почти в 2 раза. В соответствии с пунктом 1 статьи 53 Закона «О государственных

служащих Республики Казахстан», оплата труда государственных служащих должна обеспечивать достаточные материальные условия для безусловного и исчерпывающего исполнения служебных обязанностей, способствовать укомплектованию государственных органов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их добросовестный и инициативный труд. Однако для исполнительского состава данная норма закона не "работает". [6]

Исходя из того факта, что социальная защита является одним из мотивационных факторов поступления на государственную службу опыт ряда зарубежных стран (США, Франции, Германии) оценке возможностей его применения в Казахстанских условиях.

Госслужащие в США. Социальное обеспечение и защиты в США находится на одном из самых низких уровней. Американское правительство не любит тратить деньги на социальную защиту. Однако госслужащим достаётся больше привилегий. Так, средняя заработная плата учителей в США примерно на 10% выше, чем зарплата в частном секторе. Для американских госслужащих есть большое преимущество – это оплачиваемые больничные. Ни в каком другом секторе больничные не оплачиваются. Даже при рождении ребенка матери получают отпуск в 12 недель, и он не оплачиваемый. Начинаящие служащие могут получать зарплату до 40 тыс. долларов, а служащие на руководящих постах – уже до 200 тыс. долларов за год. При этом будет отличаться и набор льгот, который включает медицинскую страховку, оплачиваемый отпуск и больничный. Государственными служащим предоставляется повышенная пенсия и минимальный возраст для выхода на пенсию составляет 57 лет.

Госслужащий во Франции. Многие французы считают большой удачей, если ты попал на госслужбу. Отметим, что даже уровень заработных плат в госсекторе находится на уровне зарплат в коммерческом секторе. Существуют дополнительные надбавки. Например, для Парижа и других крупных и дорогих городов существует надбавка на жилищное пособие. Правда, оно составляет всего 3% от зарплаты. Отличительной особенностью является пенсионная система для госслужащих. Например, для сотрудника частной компании размер пенсии составляется на базе 25 лет рабочей карьеры, а для госслужащих – учитывается шесть предпенсионных месяцев, где заработная плата выплачивается максимальная. Поэтому и пенсия у чиновников гораздо выше. Бонусы во Франции и для госслужащих, у которых есть два и более ребенка. На второго и последующих детей выделяются средства.

Госслужащий в Германии. В ФРГ выделяют два основных класса госслужащих: чиновники и непосредственные госслужащие. Чиновников всего 228 человек, именно человек, а не тысяч. К ним относятся высшие чины: канцлер, президент, министры и другие. Зарботная плата чиновников открыта и доступна для просмотра любому гражданину.

Стоит отметить, что понятие чиновника в каждой стране достаточно сильно отличается. К государственным служащим в некоторых странах могут относить и учителей. Самый низкий уровень бюрократии и чиновничьего аппарата во Франции. На одного человека приходится более 190 человек. Самый высокий уровень бюрократии и раздутие аппарата госслужащих можно наблюдать в КНР. Но в большей степени это связано с политическим устройством страны, где множество должностей относят к государственному управлению и государственным служащим.

Еще один из важных моментов становится оптимизация всей государственной машины в целом. Ни для кого не секрет, что работа многих министерств, департаментов, органов власти не несет никакой практической ценности. Составление ими бесконечных отчетов и новых требований для бизнеса и граждан лишь увеличивает неприязнь и социальную напряженность в обществе. Возможно, стоит принять волевое решение, начать отказываться от неэффективных департаментов, от министерств, которые не несут результирующий функции, снижать нагрузку на остальных.

Если госслужащие – это не все сотрудники органов госвласти и подобные сотрудники получают достаточно низкое довольствие, которое одинаково низкое для всех работников бюджетной сферы, то каким образом они будут выполнять качественно свою работу и быть высокими профессионалами. Ведь государство обязано мотивировать сотрудников выполнять свои функции эффективно, результативно, высокопроизводительно. Но для реализации таких требований следует учитывать не только официальных госслужащих, которые получают хорошие надбавки и льготы, а также пользуются пенсионные обслуживание, ведомственными учреждениями лечения и отдыха и так далее. [7]

С учетом изложенного, можно отметить проблему обоснованной и как варианты решения проблемы предлагают отменить распределение и сокращение должностей на функциональные блоки, пересмотреть систему оплаты труда государственным служащим в сторону улучшения с мотивирующими признаками.

#### **Список использованных источников**

1. [www.gov.kz](http://www.gov.kz) национальный доклад 2022
2. [www.gov.kz](http://www.gov.kz) национальный доклад 2023
3. [www.gov.kz](http://www.gov.kz) национальный доклад 2024
4. [https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/neobhodimosti-povyisheniya-zarplat-gosslujaschih-zayavil-526995/](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/neobhodimosti-povyisheniya-zarplat-gosslujaschih-zayavil-526995/)
5. <https://www.inform.kz/ru/uvelichit-zarplati-gossluzhashim-v-regionah-predlozhili-v-rk-fe849f>
6. <https://epetition.kz/petition/b5e9dd3e-c910-44d1-88eb-55abe08df3d6?commentPage=0>

7. <https://apni.ru/article/1463-sotsialnaya-zashchita-gosudarstvennikh-sluzh>