

Кому: Министерство финансов Республики Казахстан

ФИО и должность автора: Тажиденов Женис Айдарович, руководитель отдела государственного аппарата и правоохранительных органов Управления экономики и бюджетного планирования Акмолинской области

Дата: 06.10.2025 год

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: О проблеме низкой заработной платы государственных служащих

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

Введение: Государственная служба играет ключевую роль в реализации стратегических задач государства, обеспечивая стабильность и эффективность функционирования всех уровней государственного управления. Однако в последние годы в Республике Казахстан наблюдается ряд системных проблем, связанных с условиями труда, оплатой и мотивацией государственных служащих. Особенно остро стоит вопрос справедливости при распределении административных должностей на функциональные блоки «А» и «Б», что оказывает прямое влияние на уровень заработной платы и карьерные перспективы сотрудников.

Данный вопрос вызывает беспокойство среди работников вспомогательных подразделений, чей многолетний опыт и значительный вклад в работу госорганов остаются недооценёнными. Помимо этого, общая система оплаты труда в госсекторе вызывает вопросы и порождает текучесть кадров, что негативно сказывается на качестве государственного управления.

Целью данной работы является анализ текущих проблем системы оплаты труда и распределения должностей среди государственных служащих в Республике Казахстан, а также изучение причин недовольства работников, в частности, вспомогательных подразделений. Работа также направлена на выявление возможных путей решения этих проблем путем использования международного опыта и предложений по совершенствованию системы государственного управления с учетом социальных и кадровых факторов.

В настоящей работе рассматриваются причины недовольства государственных служащих текущей системой оплаты и распределения, анализируются международные примеры организации госслужбы, а также предлагаются возможные пути решения существующих проблем.

Основная часть: 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.

Одновременно с этим внедрение разделения на функциональные блоки «А» и «Б» административных госслужащих корпуса Б также внесло определенные изменения в заработную плату госслужащих.

При таком разделении в первую очередь учитывается уровень выполняемых задач, а не стаж работы. При этом в так называемый вспомогательный блок попадают многочисленные работники госорганов, как кадровые службы, бухгалтерия, юристы, госзакупщики. В большинстве своем работники таких отделов имеют солидный стаж работы, который позволяет им качественно обеспечивать деятельность госорганов. Подразделения, в которых работает данная категория госслужащих, фактически являются подразделениями жизнеобеспечения госоргана и в них работают много сотрудников. Поэтому в ситуации, когда их отнесли в категорию вспомогательных служб блока «Б», их многолетний стаж работы, позволяющий качественно выполнять работу, не влияет в достаточной мере на их зарплату.

Таким образом, на текущий момент существует проблема неприятия некоторыми госслужащими разделения на функциональные блоки госслужащих корпуса Б из-за того, что при этом их стаж работы отходит на второй план.

Говоря о причинах такой ситуации, нужно отметить, что основе такого разделения, безусловно, лежит стремление стимулировать работу госслужащих на достижение глобальных целей, поставленных перед госорганом. Поэтому в «Методике распределения административных государственных должностей корпуса «Б» по функциональным блокам» четко обозначено, что «к функциональному блоку «А» относятся служащие, должностные полномочия которых непосредственно влияют на достижение и реализацию стратегических целей и задач, возложенных на государственный орган, подготовку решений, способствующих выработке, определению и реализации государственной политики». Соответственно, к блоку «Б» относятся служащие, «должностные полномочия которых косвенно влияют на достижение и реализацию стратегических целей и задач», то есть перечисленные ранее отделы госоргана, деятельность которых отнесена к вспомогательной [2].

С другой стороны, в том же документе указывается, что в случае превышения семидесяти пяти процентов государственных должностей, отнесенных к функциональному блоку «А» от штатной численности административных государственных должностей корпуса «Б», распределение утверждается исключительно по согласованию с уполномоченным органом или его территориальными подразделениями». Это в свою очередь говорит о том, что причиной проблемы неприятия новой политики разделения на функциональные блоки могут быть:

- либо неисполнение последнего пункта методических указаний о не более 75% должностей блока «А».

- либо недостаточное разъяснение широкому кругу госслужащих целей разделения на функциональные блоки, чтобы исключить неприятие этой системы.

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 привести 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.

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

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

По состоянию на 1 января 2023 года штатная численность госслужащих составила 88 321 единиц, фактическая – 82 793 человек [1].

По состоянию на 1 января 2024 года штатная численность госслужащих составила 90 053 единиц, фактическая – 83 963 человек [2].

По состоянию на 1 января 2025 года штатная численность госслужащих составила 91 555 единицы, фактическая – 84 482 человек [3].

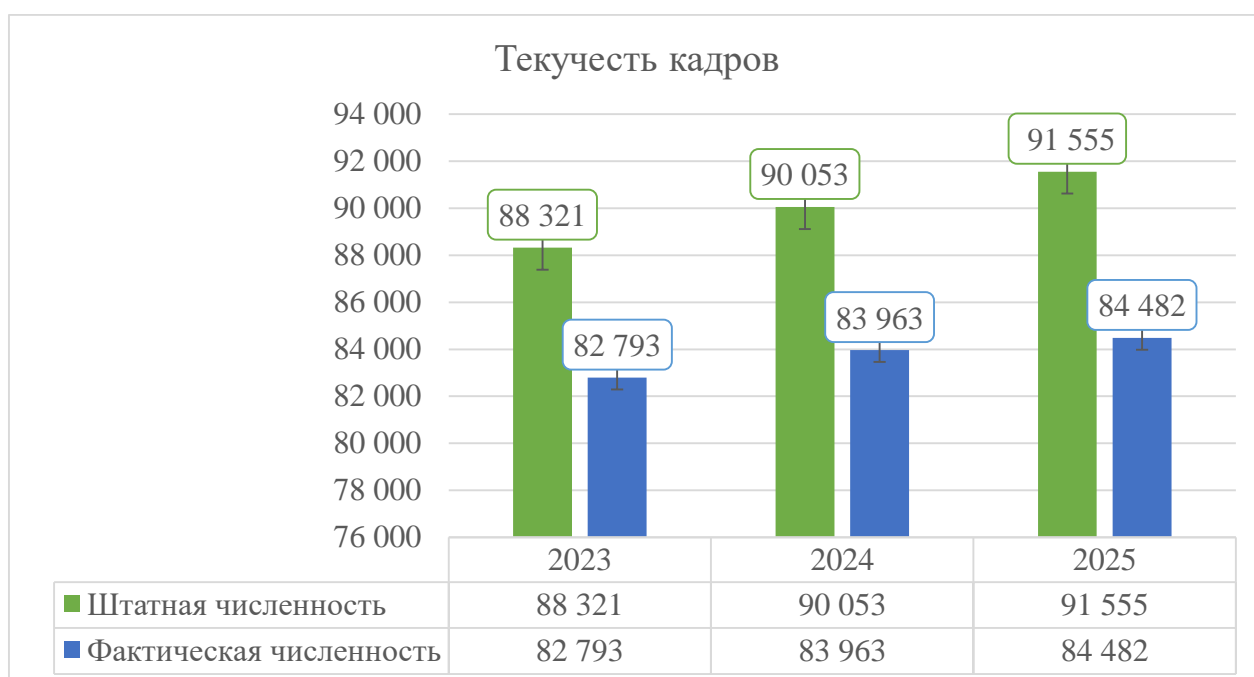


Рисунок. Данные о сокращении фактической численности государственных служащих в Казахстане за 2023-2025 годы

Среднемесячная заработная плата по Акмолинской области за 2023 год составила 367 тысяч тенге, по Казахстану — 448 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 тенге, за вычетом обязательных отчислений «на руки» 250 000-240 000 тенге, а те, кто находится в блоке «Б» получают на 50 000 тенге. меньше, т.е. 200 000 тенге. 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 достается 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. Начинающие 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 никого 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 государственной власти, и подобные сотрудники получают достаточно низкое довольствие, которое одинаково низкое для всех работников бюджетной сферы, то каким образом они будут выполнять качественно свою работы 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].

Выводы и предложенные решения/рекомендации: Низкий уровень заработной платы государственных служащих, особенно корпуса «Б», не соответствует уровню нагрузок и ответственности, что приводит к снижению

мотивации, оттоку квалифицированных кадров и росту текучести. Существующая система функционального деления на блоки «А» и «Б» в ряде случаев приводит к субъективному распределению должностей и не учитывает профессиональный опыт и стаж, что вызывает недовольство среди работников вспомогательных подразделений. Отставание в уровне оплаты труда по сравнению с частным сектором делает госслужбу менее привлекательной для молодых специалистов и профессионалов, что снижает общий кадровый потенциал государственного аппарата. Наблюдается дисбаланс в распределении кадров между функциональными подразделениями, что усугубляет нагрузку на отдельных сотрудников и снижает качество выполнения государственных функций. Международный опыт (США, Франция, Германия) показывает, что конкурентная заработная плата, социальные гарантии, пенсионные стимулы и система бонусов повышают престиж государственной службы и удерживают профессионалов. Снижение фактической численности госслужащих при росте штатной численности указывает на проблемы с укомплектованностью и текучестью кадров, что может негативно сказаться на устойчивости институтов государственного управления.

На основании вышеизложенного можно рекомендовать следующее:

1. Пересмотреть систему оплаты труда государственных служащих, обеспечив конкурентный уровень заработной платы в сравнении с частным сектором, особенно для исполнителей и специалистов вспомогательных подразделений.
2. Внедрить дифференцированную систему надбавок и премирования, основанную не только на функциональном блоке, но и на стаже, квалификации, эффективности и результативности работы.
3. Пересмотреть критерии распределения должностей между блоками «А» и «Б», обеспечив прозрачность и объективность процедуры, а также проведение разъяснительной работы среди сотрудников.
4. Разработать меры по удержанию кадров, включая программы профессионального развития, внутреннего карьерного роста и социальных гарантий (страхование, жильё, гибкие формы занятости).
5. Оптимизировать структуру госорганов, исключив дублирующие функции и перераспределив нагрузку между подразделениями.
6. Повысить престиж государственной службы через информационные кампании, прозрачные процедуры отбора и продвижения, а также через формирование позитивного имиджа госслужащего.

Список использованных источников

1. www.gov.kz национальный доклад 2023
2. www.gov.kz национальный доклад 2024
3. www.gov.kz национальный доклад 2025
4. 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>