

**Кому:** Министерству труда и социальной защиты населения.  
**От:** Алтынбая Ш.Е., Главный специалист отдела предпринимательства и промышленности Бурабайского района.  
**Дата:** 19.11.2025

## АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

**Тема:** Заработка платы специалистов государственной службы

**Ключевые слова** Заработка платы государственных служащих, инфляция и покупательная способность, мотивация и профессионализм госслужащих, средняя и медианная зарплата в Казахстане, проблемы низкой оплаты труда, эффективность государственного управления, сравнение государственного и частного сектора.

### Введение

Эффективность деятельности государственных служащих во многом зависит от их профессионализма и мотивации. Одним из ключевых факторов, определяющих ответственность специалистов, является достойная заработка платы. Однако труд многих работников государственной службы остаётся на уровне, который не соответствует объёму выполняемых задач и требованиям, предъявляемым к госслужащим.

На практике специалисты государственного сектора сталкиваются с высокой нагрузкой, строгими сроками исполнения поручений и необходимостью работать с большим объёмом нормативных документов. При этом размер заработной платы, зачастую, не покрывает реальные расходы на жизнь и профессиональное развитие. Например, при официальном окладе в 195 тысяч тенге фактическая сумма к получению составляет около 160 тысяч тенге после обязательных удержаний. Для семьи такого дохода недостаточно, особенно в случае, когда один из супругов находится в отпуске по уходу за ребёнком.

Несмотря на повышение заработной платы государственных служащих в 2022 году на 100%, данные о динамике инфляции за период 2022–2025 годов, представленные на рисунке 1, свидетельствуют о существенном росте уровня цен, который нивелировал эффект данного увеличения. [1].

Суммарный рост инфляции за указанный период превышает 60% что существенно снижает реальную покупательную способность заработной платы госслужащих. Таким образом, несмотря на повышение в 2022 году его эффект на текущий момент практически не ощущается, поскольку значительная часть увеличения была нивелирована ростом цен и удорожанием стоимости жизни.

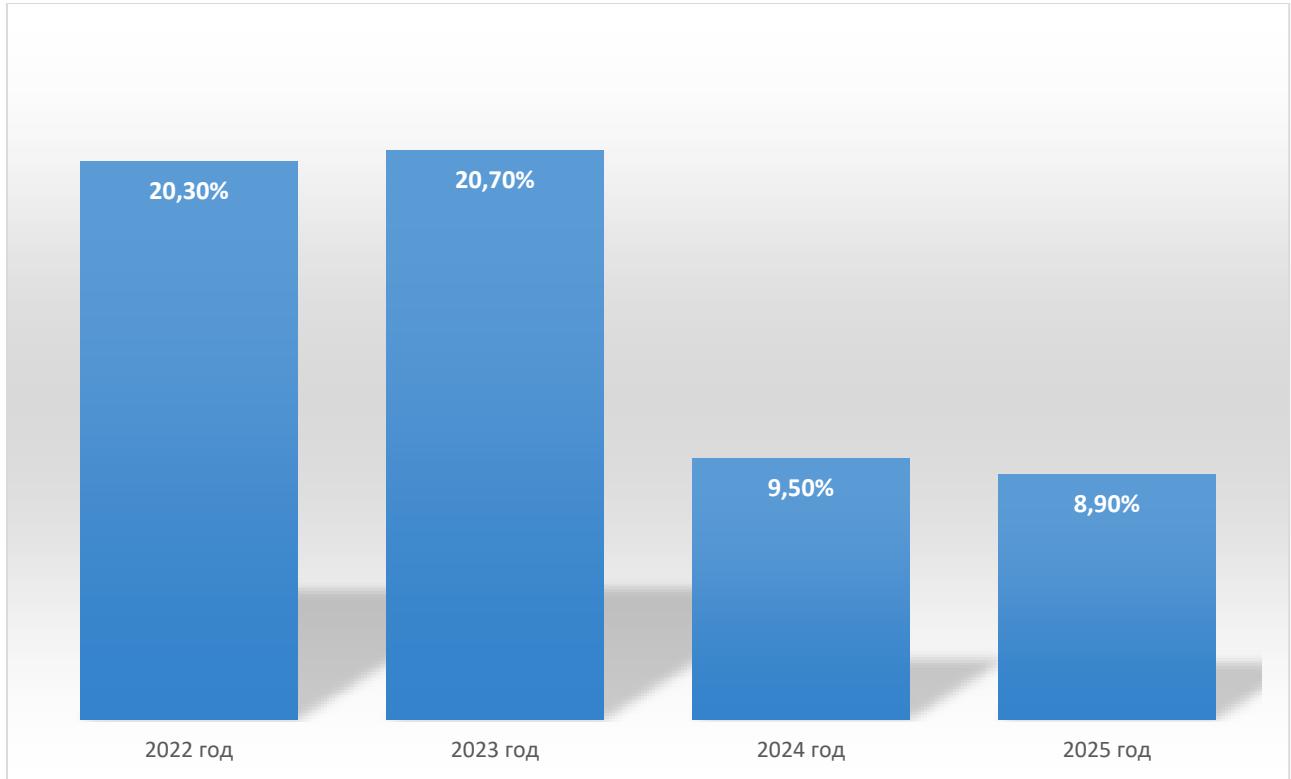


Рисунок-1. Рост инфляции за 4 года.

### Основаная часть

Текущее состояние заработной платы в Республике Казахстан Согласно данным Бюро национальной статистики Республики Казахстан, средняя заработная плата по всем видам экономической деятельности во II квартале 2025 года составляет 448 620 тенге в месяц. [2]

При этом медианная зарплата - то есть точка, выше/ниже которой располагаются половины работников - за тот же период равна 316 152 тенге. [2]

В секторе «Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение» (то есть сфера государственного управления) средняя зарплата составила 358 688 тенге в месяц. [2] Однако важно учитывать, что при расчёте средней зарплаты в данную категорию включаются доходы руководителей — акимов районов и областей, руководителей департаментов и министерств. Это значительно повышает общий показатель и не отражает реальную ситуацию рядовых сотрудников. На практике заработная плата специалистов нижнего и среднего звена значительно ниже: например, оклад главного специалиста составляет около 195 тысяч тенге, что формирует существенный разрыв между официальной средней цифрой и фактическими доходами большинства работников.

При этом важно отметить, что в других бюджетных сферах, таких как система образования, существуют дополнительные стимулирующие надбавки. Например, учителя, имеющие академическую степень магистра, получают надбавку в размере 30% к окладу; для педагогов, работающих в сельской местности, предусмотрена сельская надбавка

25%; а также устанавливаются доплаты за прохождение курсов повышения квалификации. Эти меры существенно поддерживают доход педагогов, тогда как в системе государственной службы аналогичных по масштабу надбавок, как правило, нет, что делает её менее конкурентоспособной.

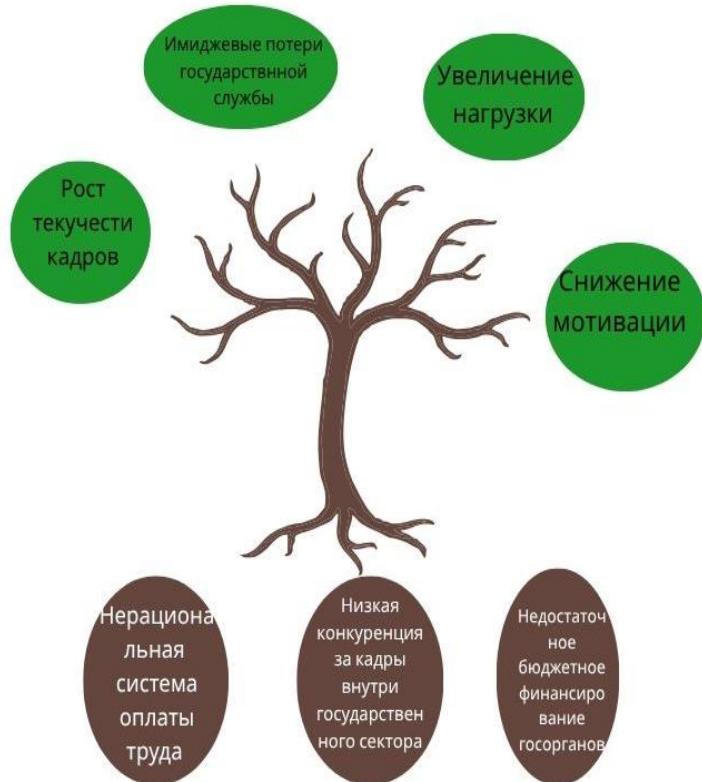


Рисунок-2. Дерево проблем «Заработка специалистов государственной службы».

Ситуация специалистов государственной службы По данным сайта [Worldsalaries](#), средняя годовая заработная плата госслужащего в Казахстане составляет около 1 570 900 тенге, что эквивалентно примерно 130 908 тенге в месяц. [3]

Это значит, что существуют оценки, где госслужащие зарабатывают меньше, чем средний по всей экономике. Анализ от Astana Civil Service Hub показывает, что системы вознаграждения в госслужбе в Казахстане примерно на 12 % ниже, чем у сотрудников аналогичной квалификации в частном секторе. [5]

Также исследования показывают, что повышение средней заработной платы государственному служащему положительно влияет на объём оказанных государственных услуг: 1 % увеличение зарплаты связано с ростом объёма госуслуг примерно на 0,871 %. [4]

Проблемы, связанные с низким уровнем оплаты труда. Низкая зарплата приводит к снижению мотивации: когда оплата труда существенно отстает от средних по сектору, сотрудники меньше стремятся к инициативам и качественному выполнению задач. Высокая текучесть кадров: специалисты могут предпочесть частный сектор или

коммерческие структуры с более высоким доходом, что приводит к потере опыта и знания внутри государственных органов.

Неэффективное предоставление государственных услуг: поскольку исследования показывают, что уровень оплаты влияет на объём и качество работы госслужащих, то низкие зарплаты - фактор, ограничивающий развитие государственного управления.

Социальные риски для семей работников: когда один из супругов в декретном отпуске временно не работает, а оставшийся работник получает зарплату существенно ниже среднего, финансовое давление на семью усиливается ростом обязательных расходов, снижением возможности профессионального роста, ухудшением качества жизни.

## **Выводы и рекомендации**

Средняя заработная плата по всем видам экономической деятельности составляет 448 620 тенге, тогда как в государственном управлении — около 358 688 тенге. На этом фоне фактическая оплата труда специалистов госслужбы на уровне около 190 000 тенге очевидно значительно ниже средних значений и не способствует равным условиям и справедливой оплате.

Для повышения конкурентоспособности государственной службы необходимо не только увеличивать базовый оклад, но и внедрять дополнительные меры материальной поддержки, аналогичные тем, которые действуют в системе образования. Например, учителя получают ряд стимулирующих надбавок: 30% за наличие академической степени магистра, 25% за работу в сельской местности, доплаты за повышение квалификации. Введение подобных механизмов и в государственную службу позволило бы повысить мотивацию, создать реальную вертикаль профессионального роста и обеспечить более справедливую компенсацию за квалификацию и опыт.

Кроме того, целесообразно рассмотреть расширение системы социальных льгот. Это могут быть: льготные ипотечные программы для государственных служащих, преференции на автокредитование или компенсация транспортных расходов, расширенный социальный пакет (частичная компенсация аренды жилья, медицинского страхования, детских садов), доплаты за особые условия труда и высокую нагрузку, надбавки за стаж, высокий уровень компетенций и успешное прохождение аттестации.

Введение таких мер повысит привлекательность государственной службы как карьерного направления, особенно при конкуренции за квалифицированные кадры с частным сектором. Более высокий уровень оплаты труда и социальных гарантий позволит работникам быть менее уязвимыми социально-экономически, что особенно важно для семей с одним источником дохода или при наличии супругов в декретном отпуске. Это создаст более стабильную, мотивированную и продуктивную рабочую среду.

Таким образом, улучшение системы оплаты труда и расширение социальных льгот — это не только инвестиция в сотрудников, но и инструмент повышения эффективности государственного управления. Исследования подтверждают прямую связь между уровнем оплаты труда и результативностью работы, что делает данные меры ключевыми для развития системы госслужбы.

### **Список использованных источников**

1. Бюро национальной статистики. Инфляция в Республике Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/281082/> (дата обращения 19.11.2025)
2. Бюро национальной статистики. Численность и заработная плата работников Казахстана <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/431530/> (дата обращения 19.11.2025)
3. Средняя заработная плата госслужащих в Казахстане в 2025 году <https://worldsalaries.com/average-civil-servant-salary-in-kazakhstan/> (дата обращения 19.11.2025).
4. Повышение эффективности государственной службы Казахстана посредством международного сотрудничества <https://thediplomat.com/2024/08/kazakhstans-civil-servants-undertrained-unmotivated-and-underutilized/> (дата обращения 19.11.2025).
5. Компенсация в государственном секторе, сравнительный обзор [https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/journal\\_archives/20230807\\_Remun\\_rus\\_fin.pdf/](https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/journal_archives/20230807_Remun_rus_fin.pdf/) (дата обращения 19.11.2025).