

МРНТИ10.17.25  
УДК 351.71<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.07>Т.Ә.Тұрдалиева<sup>1</sup> <sup>1</sup>Х.Досмухамедов атындағы Атырау университеті  
060011 Атырау қ., Қазақстан Республикасы  
e-mail: [turdalieva.t@gmail.com](mailto:turdalieva.t@gmail.com)

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІНІҢ ПАЙДА БОЛУЫ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ ДАМУЫ

Мақала өз алдына мемлекеттік қызметшілер өкілеттігін анықтау, мемлекеттіліктің қалыптасуы кезіндегі мемлекеттік қызметтің өз мақсаттарын орындауға мемлекеттің алғашқы ұйымдастырушылық құралы ретіндегі рөлін зерделеу мақсатын қояды. Мақалада еліміздегі мемлекеттік қызмет саласының реформалық жүйесінің сипаты мен нақтылығымен байланысты теоретикалық және тәжірибелік сұрақтар зерделенеді.

Мемлекеттік қызметке өтуді ұйымдастыру - бұл оның қызметін қалыптастыруды және кең ауқымды мәселелерді қамтиды: лауазымдық лауазымдарды белгілеу, әр лауазымға тиісті өкілеттіктерді анықтауды, мемлекеттік қызметтерге қабылдау ережесін әзірлеу, біліктілігін арттырудың және көтермелеудің ережелері, ынталандыру шараларын қолдану, тәртіптік шаралар және басқа да жауапкершілік, ресми қатынастарды тоқтатудың шаралары жөніндегі зерттеулер оқырманқауым назарына ұсынылады.

Сонымен қатар, мемлекет саясаттарын іске асырудың барысында мемлекеттік қызмет институтының функционалдық қызметі анықталып; мемлекеттік қызметтің құрылымының негізі, өзара қарым-қатынастардың екі тобы нақтыланып; мемлекеттік қызметке өтуді ұйымдастыру, оған дайындауды және қызмет көрсетуді, яғни әрбір қызметкердің және олардың барлығының ресми практикалық өкілеттіктерін жүзеге асырунақтыланып, мемлекеттік қызмет барысының құқықтық реттелуі механизмі талданған.

Жоғарыда аталған қызмет саласындағы талдаулардың нәтижесі ресми орындардың қызметін сапалық жағынан арттыру ісіне қолдануға, осы салаға арналған пәндерді оқыту барысында лекция, практикалық сабақ материалдарын дайындауға қосымша деректер ретінде пайдалануға болады деген пікір білдіреміз. Бұл саланы ғылыми түрде зерделеуге арналған еңбектер өте аз, сондықтан аталмыш саланы зерттеу қоғамға орасан зор пайда әкеледі.

**Негізгі сөздер:** мемлекет басқару механизмдері, әкімшілік-құқықтық реттеу, мемлекеттік органдар, азаматтық қызмет, мемлекеттік басқару жүйелері, этикалық кодекс.

### Кіріспе

Қазақстан Республикасында (бұдан әрі ҚР) мемлекеттік қызметтің мазмұны, мемлекеттік қызметкердің мемлекеттік биліктік міндетін және қызметтік іс-шараларын іске асыруларға бағытталған мемлекет органдарында лауазымдық өкілеттігін атқару жөнінде қызметтері ретінде түсіндіріледі. Мемлекеттік қызметкерлер ресми органдарда белгіленген тәртіп негізінде жалақы төленіп отыратын қызметке ие, мемлекеттік қызметтерді іс-жүзіне жеткізу мақсатында, қызметтегі өз өкілеттігін іске асыратын еліміздің азаматтары. Мемлекеттік қызметтегі қызметкерлердің екі түрі болады. Олар саяси қызметкер мен әкімшілік қызметтегі қызметкер. Саяси-мемлекет қызметкер дегеніміз - тағайындалуы, қызметтерден босатылуы мен қызметтерінің айқындаушылық, саяси сипаттары бар, сонымен қоса, саяси мақсаты мен міндеттің іс жүзіне асыру ісіне жауапты болып келетін мемлекеттік қызметкер. ҚР мемлекеттік қызмет институтын қалыптастырудың өкілеттігі жөнінде заң актісі 26.12.1995 жылы қабылданды. Заңнама акті «Мемлекеттік қызмет жөнінде» № 2730 Заңды күшке ие ҚР Президенті Жарлығы еді. Кейін аталмыш қызмет институтын жетілдірілуі кезінде, мемлекеттік қызметтің жүйесі қалыптасып, заңнамалық өзгерістер жасалды. Бұл саладағы соңғы заңнамалық өзгеріс нәтижесінде, «Мемлекеттік қызметтерді өткеру ісінің кейбір мәселелесі жөнінде» ҚР-сы Президентінің 2015 жылдың соңында қабылдаған № 152-ші Жарлығы қабылданып, өзіндік өзгерістер жасалды. Бұл нормативтік – құқықтық актілер (бұдан әрі - НҚА) мемлекеттік қызметтің бірінші институционалды жүйесі

ретінде танылады, актіде оның құрылуының негізгі принциптері, мемлекеттің құқықтық мәртебесі, қызметкерлердің құқығы мен міндеттеріне, мемлекеттік қызметке рұқсат беру, қабылдау және тоқтату мәселелері реттеледі.

Осы жарлықтың мазмұнына сай, мемлекеттік қызметтің түсініктері, қызметті іске асырудың міндеттері мен мемлекеттің функциялары, мемлекеттік бақылауларды іске асырулар бойынша конституционалдық негізі мен мемлекеттік орындар мен аппаратының қызметшілігінің кәсібилігі түсінік беріледі. Жарлықта аталмыш қызметтің басты қағидаттарыда анықталды. Олар: заңдылық; қызметтің заңи, атқарушылық және соттың тармағына бөлінуіне, азаматтардың мемлекеттің мүддесіне, құқығы, бостандығы мен заңи мүддесіне бөлінуілеріне қарамай, мемлекеттік қызметтің жүйесі бірлігі, патриотизм, отанын сүйгіштік сезімдер мен іс-әрекеттер; мемлекеттің мүдделерінен бұрын азаматтардың құқықтары, бостандығы, заңды мүдделері басымдығы; оларға халықтың қол жетімділігі; республика азаматтары мемлекеттік қызметтерге тұруына еріктілігі мен құқығы; мемлекеттік қызметкердің өз жұмысына мамандануы және біліктілігі мен кәсіби шеберлігі; мемлекеттік қызметкердің бақылауда болып, есеп беретіндігі; мемлекеттік қызметкердің өзінің міндеттеріне адалдығы, бастамашылдығы, ерекше маңыздылығы бар күрделі тапсырманы орындағандары үшін мадақталынып көтермеленуі; мәні бірдей жұмыстарға тең еңбекақылар алатындығында; бағыныштылы мемлекеттік қызметкерлердің және төмендегі мемлекеттік органдары қызметкерлерінің жоғарыда орналасқан мемлекеттік орындар, ондағы лауазымды қызметкерлердің өздері өкілеттігі шеңберінде шешімдерін орындауының міндеттіліктері; мемлекеттік құпиялар болатын не заңдармен қорғалатын құпиялардан өзге, қоғамдық пікірлер мен жариялылықтардың ескерілетіндігі; мемлекеттік қызметкердің құқықтықта және әлеуметтікте тұрғылардан заңмен қорғалауы; мемлекеттік қызметкерлер сапында қызметтік міндетін орындамағандары не көңілдегідей қылып орындамағандары үшін, өзінің өкілеттіктерін теріс пайдаланғандығы үшін жауаптылығы; мемлекеттік қызметкердің біліктілігін үнемі арттыруы.

Мемлекеттік орындарда және ведомстволарында саяси партиялардың құрылуына және ұйымдастырылуына жол берілмейді. Мемлекеттік қызметшілер міндеттерін атқаруының кезінде заңның талаптарын басшылыққа алуы мен саяси партияның, қоғамдық бірлестіктер және осы құрылымдар органдарының шешімімен байланысты болмаулары тиіс. Бұл шара мемлекеттік қызметті саясаттандыруға жол бермеуді және тұтастай алғанда мемлекеттің және қоғамның, азаматтардың мүддесін қорғауына бағытталған. «Азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау – құқық қорғау және сот органдарының ең басты мақсаты»[1] болып табылатындықтан, мемлекеттік органдар ретінде құқық саласы орындарының жұмысы да заң талаптарына сай болуы қажет.

### **Негізгі бөлім**

Мемлекеттік орган ұғымының анықтамасы - мемлекеттік орынның бөлімдері мен аппараты, оның иелігінде тұрған тұлғаның өкілеттіктерінің мазмұны мен көлемі арқылы түсіндіріледі. Мемлекеттік қызметші мемлекеттің міндеттерін мен функциясын іс-жүзіне асыру мақсатына сай белгілі бір мемлекеттік орындар атынан қызметтік өкілеттіктерді іске асыратын, заңға сәйкес, ақылы қызметті иеленген ҚР-сының азаматы болуы тиіс.

Азаматтың мемлекеттік қызметте тұруына қатысты бірқатар шектеулер болуы мүмкін. Ол мемлекеттік қызметшілер өзінің міндеттерін атқаруына, мемлекеттік орындардың тиісті қызметіне кедергі келтіретін іс-шараларға қатысуға, өзінің міндеттерін орындауына байланысты белгілі азамат пен жеке тұлғалардың қызметтерін пайдалануға, өзге де ақылы қызметтермен айналысуына мемлекеттік қызметшіге өз міндетін орындауға қатысты мемлекеттік қызметшіге тыйымдар салынады, педагогика саласында, шығармашылық және

ғылыми, сонымен бірге кәсіпкерлік қызметтермен айналысуға рұқсаттар беріліп, ғылыми жұмыстармен айналыса алады.

Занда кейбір сыбайлас жемқорлық мәселесіне қарсы шаралар қарастырылған. Жарлықта ол өз кезегінде сегіз санатқа бөлінген лауазымдар қатарын - Премьер-министр лауазымынан ауылдық округтер мамандарына дейін ұзартты. Бөлім бойынша лауазымдарды жіктеудің негізгі критерийлері: мемлекеттік орынның ұйымдастырушылық-құқықтық деңгейі, нақты лауазым бойынша құзыреттілік көлемдері мен сипаттары, мемлекеттік орган құрылымындағы ұстанымның рөлі мен маңызы заң бойынша айқындалады [2].

Мемлекеттік лауазымдар қандай категорияға тағайындалғанына байланысты он жеті біліктілік сыныпқа, ең жоғарыдан он алтыншыға дейін бөлінді. Мемлекеттік қызметшілер біліктілік санаттары мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік даярлық деңгейі тиісті санаттағы мемлекеттік лауазымға қойылатын біліктіліктің талаптарына сай келетіндігін көрсетті. Мемлекеттік қызметтерге тұру кезінде біліктілік санаттары лауазымдардың тиісті санаттарында тағайындалады. Жоғары, бірінші мен екінші санаттардағы біліктілік сыныптарының мемлекеттік қызметшілері лауазымға, кәсіптік даярлық деңгейіне және жұмыс нәтижелеріне сәйкес тағайындалды. Үшіншіден бастап жетінші санатта болған мемлекеттік қызметшіге келесі біліктілік сыныбы аттестаттаудың нәтижесі бойынша беріледі. Айта кететін жайт, жарлық мемлекеттік қызмет бос тұрған лауазымына ауыстыру мен мемлекеттік қызметшінің аттестациясын өткізудің барлық азаматтарға мемлекеттік қызметтерге тең жағдайда қолын жеткізілуін қамтамасыз етуіне сай, олардың кәсібилік дайындық деңгейлерін қажетті бағалауға алғаш рет енгізілген. Жарлықтың жекелеген бөлімдері мемлекеттік қызметтерге тұруға арналды, олар мемлекеттік қызметтерге кіруге қойылатын талаптарды, мемлекеттік лауазымдарды ауыстырудың әдістері және тәртіптерін, мемлекеттік қызметке өтуді, сынақ мерзімі мен мемлекеттік қызметшіні аттестациялау шарттарын, жұмыс уақытын белгіледі. Мемлекеттік қызметтің жас шамасы анықталады. Қызметті тоқтатудың тәртібі мен қызметшіні орнынан түсіру тәртібі де талқыланды. Отставкалық институтты енгізудің прогрессивті жаңалығымен қатар, осы процедураның жағымсыз жағы анықталып, ол мемлекеттік биліктегі басшы қызметінен бас тарту кезінде, сол органның барлық басқару органдарының басшылар мен тәуелсіз ведомстволар басшыларына дейін отставкаға кетеді. Ол мемлекеттік биліктің органдары жұмысының сапасына, олардың үкіметпен тиісті түрде басқарылуына теріс әсерін тигізді. Жарлықта жалақы жалақыдан, біліктілік сыныптары үшін қосымша төлемдерден, аға қызмет ақыларынан, сауықтыруға арналған төлемдерден, бонустардан және басқа да төлемдерден тұратын мемлекеттік қызметкерлерге арналған әлеуметтік қорғалуы мен қамсыздандыруы мәселелері талқыланды. Бұл шаралар жоғарғы білімді кадрлардың жұмысында, мемлекеттік қызмет атаулының нақты тартымдылығын қамтамасыздандыруға және азаматтарды ресми орындарға қызмет істеуге тартуда оң рөл атқарды.

Республикадағы мемлекеттік қызметінің негіздерін қалыптастыру туралы жарлықтар жарияланып, алға қарай үлкен қадам жасалды, осымен қатар, қызметті одан алға қарай дамытуға алғышарттар жасалды. Бұдан басқа, жарлыққа сай, мемлекеттік қызметтің саласы, еңбек құқығы саласынан бөлініп, аталмыш сала туралы заңның қабылдануы болды. Азаматтық қызметке арналған осы НҚА-іні қабылдаудың оң аспектілеріне қарамастан, құқық қолдану тәжірибесі оның жеке әлсіз жақтарымен де көрсетілді. Бұл мәселені қарастыру кезінде еліміз егеменді мемлекет құрылысының өтпелі кезеңінде болған, қазақ қоғамы тәуелсіздік алғанға дейін қалыптасқан мемлекеттің қалыптасуының тоталитарлық қағидалары, қоғам көзқарасы мен құндылықтары өзгерген кезде ескерілген. Ежелгі фрагменттерде қазіргі заманымызға сай келетін, жаңа, уақтылы, ең заманауи жүйе тұрғызылды. Мемлекеттік қызметті салудағы ең жағымсыз фактор мемлекеттік қызметшілер бос лауазымдарын ауыстырған кезде конкурстық іріктеу контекстінде қалыптастырылған

мемлекеттік қызметтегі лауазымына іріктеу мен тағайындаудың патронаждық жүйесі болды. Мемлекеттік лауазымдарға тағайындау жеке құрмет, достық пен жанұялық қатынастар принциптері негізінде жүзеге асырылды [3]. Адами ресурстардың жайын, күйін талдаулар мемлекеттік қызметшілердің тұрақтылығының төмен деңгейін көрсетті. Мемлекеттік қызметші мемлекет қызметтерде, әсіресе көшбасшыларды ауыстыру кезінде, қызметкерлердің айтарлықтай үлесі жаңа тағайындаулармен ауыстырылған кезде анықталмаған кездерде, мемлекеттік қызметшілердің мүдделерін қорғау ісіне мүдделі емес, бірақ басшыға көңіл бөлуге тырысуы қажет. Бұдан басқа, жарлықтың барлық жеке нормалары жұмыс істемеген. Мысалы, мемлекеттік қызметкерлер аттестациялауы ресми түрде жүргізілді, ол мемлекеттік қызметшінің лауазымдарына біліктілік талаптарының жоқтығынан алдын-ала анықталды. Ол мінсіз еместі және лауазымдардың уақытша жіктелуіне сәйкес келмеді - әлемнің көп дамыған елінде мемлекеттік лауазымдардың ұқсас иерархиясында бұрыннан алып тасталды. Мемлекеттік қызметшілер кадрлар резервінің проблемалары олардың дамуына жол бермеді. Жоғарыда аталғандар ҚР - сындағы мемлекеттік қызметтің жүйесін реформалаудың қажеттігін аралады. Бұл жұмыстың бастамасы «Қазақстан халқының дамуы, қауіпсіздігі мен әл-қуатының артуы» атты 2018 жылғы ҚР халқына жолдаған Жолдауы болды [4].

Жолдау мемлекеттік қызметтік саласында реформалауды жеделдетуге бағытталған дайындалған және нашар ұйымдастырылған мемлекеттік басқарудың жетіспеушілігін көрсетті. Орындалатын негізгі басымдықтардың бірі кәсіби мемлекеттік құрылысын жариялау болды. Алдағы реформалардың мақсаты нарықтық экономика үшін тиімді, заман талабына сәйкес, мемлекеттік қызметтің құрылымдарын құру еді. Мемлекеттік органдары жүйелерін орталықсыздандыру, ықшам және кәсіби үкіметті ұйымдастыру, нақты ведомствоаралық келісімді құру, іс-қимыл бағдарламаларын әзірлеу қажет болды. Осымен қатар, министрлердің өкілеттігі және заң алдындағы жауапкершіліктерін арттыру, министрліктер қызметін стратегиялық бақылауды, мемлекеттік қызметшілерді жалдау, оқыту және насихаттау жүйесін жетілдіру керек еді. Коррупцияға, жемқорлық кеселіне қарсы шешуші және қатал күрес жарияланды [5].

1999 жылдың ортасында «Мемлекеттік қызметтер жөнінде» ҚР Заңы қабылданып, осы НҚА негізінде мемлекеттік қызметтің салыстырмалы түрдегі жаңа түрі жұмыс істей бастады. Заңнамада мемлекеттік қызмет құрылысы принциптерін, мемлекеттік қызметшілер құқықтық мәртебесі, олар құқығы, міндеті мен шектеуліктерін анықтайтын негізгі ережелер болған. Сонымен қатар, заңнамада түбегейлі көптеген жаңалықтар енгізілді. Оған сай, мемлекеттік қызметшінің позициялары саяси немесе әкімшілік бөлінетін болған. Мұндай бөлу саяси өзгерістердің әсерін шектеуге, атап айтқанда, лауазымнан босатуға және мемлекет орындарының жаңа келген басшыларын тағайындауына, осы органдардың кадрлары санына шектеу қажеттігіне байланысты болды. Мәселен, заң шығарушылардың еркіне сай, әкімшілік мемлекет қызметшілердің негізгі құрылымы мемлекеттік органдардың, министрлердің немесе әртүрлі деңгейдегі әкімдердің өзгеруіне қарамастан мемлекеттік органдарда атқарылатын лауазымдарда жұмысын жалғастырады.

Саяси мемлекеттік қызметшілерлер ретінде тағайындалуымен (сайлануы) нәтижесінде, қызметтерден босатылуы мен қызметтерінің айқындаушылық, саяси сипаттары бар, сонымен қоса саяси мақсаттарын және міндетін іске асырудың ісіне жауапты болып келетін мемлекеттік қызметкерлер болып табылатындығы көрсетілген. Олар сапына Конституцияға сай, Президент және Үкіметтің өкілдері кейінгі, ҚР-сының Президенті мен Парламент депутаттары, орталық атқарушылық органдар мен ведомствалар басшылары, орынбасарлары жатады. Әкімшілік мемлекет қызметшілері мемлекеттік орында тұрақты негізде қызметтік негізде қызметтік өкілеттіктерді іске асыратын саяси мемлекет қызметшілері болмайтын әкімшілік мемлекеттік қызметшілер қосылды. Осылайша, заң актісі

саяси немесе әкімшілік мемлекет қызметшілерін және лауазымдардың бірнеше тобына тағайындалған лауазымдық критерийлерді анықтайды. Заңда қазақстандық патриотизм қағидаттары мен баламалы жұмысты орындауға тең жарна төленетіндігі заңдастырылды. Қайсібір заңгерлер заңға саяси мемлекет қызметшілерінің азаматтық бейтараптылығының тағы бір қосымша принципін енгізу қажеттілігі туралы пікір білдірді. Кейбір авторлар ол туралы мемлекет қызметшілерінің саяси бейтараптылықтың принципі, мемлекеттік қызметтің саяси партияларға бейтараптылығы принципімен жабылуы тиісті екенін атап өтеді. Осы принцип негізінде мемлекеттік орындарда және олардың ведомстволарында кәсіподақтардан басқа, саяси партиялардың құрылуына және ұйымдастырылуына жол берілмейді. Мемлекеттік қызметшілер өзінің міндетін атқарудың кезінде заңның талаптарын басшылыққа алуы мен саяси партиялардың, қоғамдық бірлестіктердің және солардың бөлімдерінің шешімімен байланысты болмаулары керек. Бұл шара мемлекеттік қызметті саясаттандыруға жол бермеуге және тұтастай алғанда мемлекеттің және қоғамның мүддесін қорғауға арналған. Заңнама талаптары Ресей Федерациясындағыдай саяси партиялардың шешімдеріне сәйкес, қызметтік міндетін орындауға қатыспайды. Мемлекеттік қызметтің саяси бейтараптылықтың принципі (мемлекет қызметшілерінің саяси бейтараптық принципі), бір жағынан қарағанда, мемлекеттік қызметтерге саяси көзқарастары бойынша жұмысқа алуға тыйым сала отырып, екінші жағынан, саяси құмарлықты және көзқарастардан бойын аулақ ұстау мемлекеттік қызметшінің қызметтегі міндетіне байланысты. Барлық нәрсе мемлекеттік қызметшіні саясатқа байланыстырады, оны мемлекеттік қызметтерге сай келмейтін жеке бизнес ретінде тану қажет. Мемлекеттік қызмет атаулының саяси бейтараптылықтың қағидасы «Мемлекеттік қызметтер жөніндегі» ҚР Заңында 3-бабы 2-ші тармағында көрініс тапқан, оның талабына сай, мемлекеттік ұйымдарда, партиялар мен бірлестіктер, олардың органдарын құруға тыйым салынып, шешімдерді қабылдаған кезде заң талабына сәйкес әрекет етіп, партиялар, қоғамдағы бірлестіктердің шешімдерімен байланыстырылмауы керек. Біз көріп отырғанымыздай, заң нормалары саяси бейтараптылықтың принципі мемлекеттік қызметте іске асырып отыр, сондықтан мемлекеттік қызметшілерге саяси бейтараптылықтың тағы бір қосымша принципін енгізу қажеттілігі жоқ секілді. Заң мемлекеттік қызметшілерге ант беру рәсімін енгізуді көздейді, олар үшін зор моральдық мәнге ие және коррупцияға қарсы айқындалған сипаты бар. Санат бойынша белгіленетін әкімшілік мемлекет қызметшілерінің нақты саралануы мен жіктелуіне назар аударсақ. Әкімшілік мемлекет қызметшілер тізілімінде А, В, С, D және E топтары бар бес топ бар. Әр санаттағы жазбалар топшаларға бөлінеді. Әкімшілік мемлекет қызметшілерінің мұндай жіктелуі мемлекеттік қызметшілерінің құқықтық жағдайларын нығайтуға және олардың біліктілік разрядына сәйкес қызметтік міндеттерін мүлтіксіз орындауға негізделген. Мемлекеттік қызметшілер түрлі категорияларының жағдайын ерекшеліктері әр түрлі қызметтегі жүктелген міндеттеріне, қызметтік жағдайларына, мемлекеттік органның өзіндік ерекшелігіне байланысты.

Мемлекеттік қызметшілерге жалақы төлеу жүйесі жалақыны индекстеуді, оның ашықтығын және мемлекеттік бюджетке тәуелділігін қамтамасыздандыруға мүмкіндіктер береді. Осыдан басқа, жалақыны есептеуде және медициналық жәрдемақы төлеуде ресми жалақының рөлі артып, қызмет ұзақ жылдар бойы сақталады. Әкімшілік мемлекет қызметшілерінің лауазымдарының жіктелуі мемлекеттік қызметші құқықтық мәртебесін күшейтуге және мемлекет қызметшілерінің лауазымдық міндетін олардың біліктіліктеріне нақты сәйкес келетінін қамтамасыздандыруға арналған. Мемлекет қызметшілерінің әр түрлі санаттағы құқықтық мәртебелерінің ерекшелігі олардың міндеттеріне және олардың өкілеттіктерінің сипатының ерекшелігіне байланысты.

Осы заңнамалық актінің ерекшелігі ол мемлекет қызметшінің уәкілетті органының құқықтық мәртебесін бекітті, орган республика басшысына бағынып, мемлекеттік қызметтің

саласындағы саясатты іске асырады. Заңның 5-бабында оған мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыруда, жұмыс істеудің мәселелеріне сай кең өкілеттіктер берілді. Заң патронаж жүйесінің жетіспеушілігін ескеріп, мемлекеттік қызметшінің тағайындауы мен оны көтермелеу кезінде мемлекеттік қызметші кәсіби даярлығы мен іскерлік қасиеттеріне негізделген меритократия қағидаларын енгізді. Мемлекеттік қызметшілер бос тұрған лауазымдарын ауыстыру конкурстары мемлекеттік органдардың өздері жасайды, уәкілетті орын мемлекеттік лауазымға үміткерлерді бір мезгілде тестілеуді жүргізеді. Осы ережені алып тастау - мемлекеттік орындардың лауазым иелеріне кадрлық резервке түсетін тұлғалармен бірдей мемлекеттік органға көшу, әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды атқару түрінде мемлекеттік қызметші лауазымдары бір санаты бойынша әкімшілік мемлекеттік лауазым атқаруы болды. Мемлекеттік қызметшілер босаған орындарын ауыстыруына сай конкурстар өткізу тәртіптері заңнамамен анық белгіленеді және мыналарды қамтиды: конкурстар өткізу жөнінде хабарландыру жария ету; конкурстық комиссия жасақтау; Біліктілік талабына сәйкестігіне сай конкурсқа қатысушылар құжатын қабылдау мен талдау; кандидатты тестілеу; сұхбат және конкурстық комиссия қорытынды отырыстары. Заң барлық Конституцияға не басқа да заң актілеріне өзгеше құқықтық мәртебесі бар жағдайды қоспаған тұста, осы талаптар бар мемлекеттік қызметшілер атаулыға қолданылады.

Мемлекеттік қызметтің құқықтық реттелуі жөніндегі заңның азаматтардың мемлекеттік қызметтерде болуына орай бірқатар шектеулерді кеңейтеді. 2-ші баптың 2-ші тармағына сай; Мемлекет қызметшісі өз қызметін өткізгеннен кейінгі айдың турасында мемлекет қызметшісі мемлекеттік қызметті өткеру кезеңінде коммерциялық ұйымның жарғылы капиталына меншік құқығында тиесілі акцияларды (акцияларды) сенімгерлік басқару беруге осымен бірге, оны пайдалануды табыс етуді көздейтін басқа да мүліктерге беруге міндетті.

Заңға мемлекеттік қызметке жіберілмейтін норма енгізілді. Мәселен, олар еңбекке жарамсыз, денсаулық жағдайына байланысты ерекше талаптар бойынша, осымен қатар, біліктілік талаптарымен белгіленген жағдайларда ресми қызметшінің өкілеттіктерін іске асыруға кедергілер келтіретін аурулар тізімдері бойынша; заңдармен белгіленген шектеуді қабылдамай бас тартқандар; мемлекеттік қызметшілікке кіргенге дейінгі бір жылдың бойында олар сыбайласты жемқорлық құқықты бұзушылықтар үшін заңға сәйкес, тәртіптік жауапкершіліктерге тартылған немесе мемлекеттік қызметке кіріскенге дейін бір жылдың және сол жылдың ішінде сотпен әкімшілік жаза тағайындалып, қасақана қылмыстар жасағандары үшін, сонымен бірге, қылмыстық жауапкершілікке тартылса, мемлекеттік қызметке алынбайды. Жаңа заңнама мемлекеттік қызметшінің құқығы мен әлеуметтік қорғалуын қамтамасыздандырады [6]. Заңның 8 – ші бабының талабына орай, ресми орган қызметшінің басшыдан: өз лауазымына сәйкес міндеттерді және өкілеттік көлемін нақты айқындауды талап етуге; мемлекеттік қызметке өтуге байланысты материалдарға еркін қарауға жету; қызметкердің пікірі бойынша, негіздеме болған жағдайда, тергеу.

Мемлекеттік қызметшілердің жағдайын құқықтық реттеуді және қорғауды күшейтудегі инновациялардың бірі – бұл мемлекеттік қызметші бұйрықты орындау үшін алынған заң бойынша күмән туындаған жағдайда, ол бұйрықты жазбаша нысанда берген жетекшіге дереу хабарлап, супервайзерге жеткізуі тиіс. Осыған сәйкес, жоғары-лауазымы басшысы осы бұйрықты жазбаша растайтын болғанда, мемлекеттік қызметші оның құқық бұзушылыққа байланысты іс-шаралар орындаудан бас тартады, оны орындау міндетіде емес. Керісінше, мемлекеттік қызметші заңға сәйкес келтейтін бұйрықты орындауы салдарына, осы бұйрықты растаған басқарушы көтереді. Жұмыс уақытының мәселелері, іссапарларға арналған кепілдік пен өтемақы, жалақы, мерекелік күндерді, ынталандыру және мемлекет қызметшілерін әлеуметтік қорғаудың шарасын реттейтін ережелер бар.

Заңнамада мемлекеттік қызметші жауапкершілігі және мемлекет қызметте әкімшілік мемлекет қызметшілердің жұмысын тоқтатуы жөнінде толықтай келген ақпараттар бар. Кадр

резервтерін қалыптастыру мәселелеріне қатысты мәселелерді қарастырсақ. Кадрлық резерв бойынша норманы әзірлеу кезінде ҚР-сы Президенті 2000 жылы 4 февралдағы №330 Жарлығымен әкімшілік пен мемлекеттік қызметшіні жұмысқа орналастыру бойынша кадрлық резерв туралы ереже бекітілді. Кадрлық резервке қабылдау бұл Ережелерде анықталған негіз болған жағдайларда уәкілетті орган шешімдері бойынша азаматтардың қалауларына сай жүзеге асады. Кадрлық резервте болу мерзімі бойынша уәкілет берілген органдар шешім қабылдаған сәттерден басталып 1 жылдан аса қоймайтын мерзімде мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға тағайындалуы үшін резервті таңдауға ниет білдіреді. «Мемлекеттік қызметтер жөнінде» ҚР-сының Заңнамасын әзірлеудің барысында заңның жекелеген нормаларын әзірлеп, белгілеген көптеген НҚА - ілер қабылданған болатын. Мемлекеттік қызметтегі қатынастарды реттейтін маңызды аспектілердің біреуі мемлекеттік қызметші саяп келетін мінез-құлықтың этикалық нормасын белгілеулер.

Осы ереже ҚР-сы Президенті 1999 жылы 21 январдағы №328 ҚР - сының мемлекет қызметшінің этикасының ережесін нақтылау жөніндегі Жарлығында көрініс тапты. Ережеде, мінез-құлық негізгі ережелері, этика мен мүмкіндіктер мемлекеттік қызметтегі этика мәселелері қаралған. Мемлекет қызметшілеріне қатысты құжат – ҚР-сы Президентінің 2000 жылы 10 марттағы № 357 Жарлығы арқылы бекіткен Мемлекеттік қызметтер регламенттері туралы ереже. Бұл ереже саяси мен әкімшіліктік мемлекеттік қызметшілерді негізге алатын мемлекеттік қызмет тәртібін анықтайды. Осылай, аталған жүйенің бірқалыпты жұмыс істеулерін қамтамасыздандыру мақсатында қажеттігі бар құқық базасы құрылды.

Мемлекеттік қызмет бірқалыпты саясатын іске асыруды, кадрлардың жағдайын мониторингілеуді, мемлекеттік қызметшілерді іріктеуді, қайта даярлау, қайта даярлаудың және біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз дандыратын мемлекет органдары және ұйымдарының қажетті құрылымы құқықтық базаны құрумен қатар, атап өтуге болады. ҚР Президентінің 1998 жылы 18 сентябрдегі № 4073 «ҚР мемлекеттік органдарын жүйелерін әрі қарай оңтайландырулар жөнінде шаралар» Жарлығымен ҚР Мемлекет қызметі істерінің агенттігі құрылған. Сол жылы, желтоқсан айында ҚР Үкіметі жанындағы Мемлекет қызметшілерін қайталап даярлау мен кәсіби біліктіліктерін арттыру институтының Мемлекет басқарудың ұлттық жоғары мектебінің базасында ҚР Мемлекеттік қызметінің істерінің агенттігі территориялық орындары құрылды. Сонымен бірге, тиімділігі жоғары мемлекет қызметтің құрудың процесі осы үдерістің статистикалық сипаты жөнінде мәлімет береді. Қоғамдағы өзгерістер, Қазақстанның халықаралық интеграциясы және басқа да объективті себептер мемлекеттік басқару институтын жетілдіруі қажет етеді. 2002 жылғы 2 қыркүйекте Елбасы Президент Н.Назарбаев парламент палаталары бірлескен отырысындағы мемлекет қызметін ұйымдастыру жөніндегі проблемалар туралы айтты. Ол проблема мемлекеттік қызметші үшін жеткілікті ынталандыру және әлеуметтік кепілдіктердің жоқтығы, персоналдың айналымының жоғары деңгейін арттыруға және адам ресурстарын әлсіретуге мүмкіндік беретін мансаптық перспективалардың шоғыры. Үкімет Парламент Мәжілісіне осы қызметті одан әрі қарай дамытуға негізделген, жоғарыдағы нормативтік құқықтық актілерге толықтыру және өзгеріс жасау жөнінде заң жобаларын әзірлеп, ұсынған еді. Осы заң жобасында көзге көрінетіндей, уәкілетті орган келісімімен босаған лауазымдарға қойылатын кәсібилік талаптарына сай келетін жағдайда, әкімшіліктік мемлекет лауазымына конкурстық іріктеуден өтпей-ақ, тапсыру тәртібімен аталмыш мемлекеттік лауазымды иеленуді мүмкін етеін норма бар. Бұл жоба мемлекеттік қызметтің баспалдағы жүйесінің элементтерін ендіруге бағытталды. Ұсынылған инновацияның жағымды жағы қолданыстағы әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің кәсіби жұмыс баспалдағы бойынша өсу мүмкіндіктерін кеңейту еді. Дегенмен, құқық бұзушылықты болдырмау және тағайындаудың объективтілікті қамтамасыздандыру мақсатында уәкілетті орган мемлекет орындардағы мемлекеттік жұмыста босаған қызмет орындарын толтыру процесін тиісті түрде

бақылауларды қамтамасыз етіп тиісті шешімдер алды. Заң жобасы сонымен бірге, әкімшіліктегі мемлекеттік қызметшілер кадрлық резервтерін қалыптастырып, олардың әлеуметтік қорғалуы мәселелерін жақсартты [7]. Саяси болып саналатын мемлекеттік қызметшілер мәселелеріне өзгерістер енгізілді. Осылайша, ҚР Президентінің саяси лауазымға тағайындалу мәселелерінде өкілеттіктерін кеңейтулер ұсынылуда. ҚР Президенті Әкімшілігі құзыретіне кіретін саяси болып саналатын мемлекеттік қызметшілерді кадрлық резервтерін қалыптастыру жөнінде ережелер енгізілді. Саяси болып есептелетін мемлекет қызметшілері резервінің институтын енгізу туралы мәселе көптен бері орын алды. Оның енгізілуі нақты дәрежеде саяси мемлекеттік қызметшілерді тағайындаулар үдерісінің ашықтығын қамтамасыз етеді, осы лауазымға үміткерлер арасындағы бәсекелестік тетігін қосады, мемлекет басшысы ең лайықты және жақсы дайындалған адамдардың ең саяси ұстанымдарын таңдауға және тағайындауға мүмкіндіктер беріп отыр. Біздің пікірімізше, осы тезисі толық іске асу үшін саяси қоғамдық қызмет жүйесінде терең, институционалдық өзгерістер қажет. Бүгінгі күні саяси қызметшілер институтын реформалау қажеттілігі туралы мәселелер жиі артып келеді. Саяси мемлекет қызметші жаңалау анықтамасын анықтау немесе енгізу ұсынылады, себебі қазіргі басылымдар дерексіз және дәл емес, саяси қызметшілердің құқықтық статусы ерекшеліктерін толық көрсетпейді. Үкіметтің мүшелері болып табылмайтын қызметшілердің саяси-анықтамалық сипаты жөнінде сұрақ туындайды, осы лауазымдардың саяси-айқындаушы сипаты мен саяси мақсаты мен міндетті іске асу үшін келетін жауапкершілік пен бөлінудің мәнін анықтау қажеттілігі арасындағы себеп-салдардың болмауына назар аударылады. Саяси қызметшілердің институтын жетілдіруде, оның қатарында саяси қызметшілерді қызметтерден босатылғаннан кейін коммерциялық кәсіпорындар басшыларының лауазымдарына, саяси қызметшілердің жұмыстан шығаруға мәжбүрлегені үшін саяси қызметшілердің құқықтық жауапкертерін жүктейтін радикалды түрлеріне дейін басқаруға беру - басшылар өздерінің бағыныштыларды өз еркімен жұмыстан шығаруға мәжбүрлейтін істер бар. Ұсынылған шаралардың кейбіреуі мемлекеттік органдардың инклюзивті, әділетсіз және әділетсіз көшбасшылығының жағымсыз салдарларын жою мүмкіндігін барынша арттыру қажеттілігі тұрғысынан негізделген. Жоғарыда айтылғандарға сәйкес, саяси қоғамдық қызметтің реформасы жоғарыдан төменге дейін болуы тиіс. Мемлекеттік лауазымдар болып табылатын лауазымдар тізімін қайта қарау, осы лауазымдарға нақты өлшемдерді белгілеу қажет. Жоғарыда айтылған контексте, бірінші кезекте, ҚР Президенті қызметі саяси лауазым болып табылатынын анықтау қажет. Конституцияға сәйкес Мемлекет көшбасшысы - мемлекет басшысы, лауазымды тұлға, отандық және саясаттың негізін айқындаушы лауазым иесі.

Көріп отырғанымыздай, бұл анықтамада Президент ұстанымының саяси-анықтамалық сипаты бар, сондықтан осы лауазым саяси лауазымдар иерархиясында мемлекеттің ең жоғарғы саяси позициясы ретінде анықталуы керек. Біздің ойымызша, саяси ұстанымдарды, вице-министрлерді және облыстар мен қалалар әкімінің орынбасарларын қосудың тиімділігі мен орындылығы туралы мәселені қарастырумыз керек. Мемлекеттік органның саяси басшылығының өзгеруімен секторалдық және өңірлік реформаларды жүргізуге, мақсат пен міндеттерді өзгертуге басымдықты негізсіз өзгерту қажет. Мемлекеттік лауазымдарды саясаттандыру деңгейі тек мемлекеттік орындардың басшыларының лауазымдарына ғана тоқтаған болса, ал депутаттық лауазымдар әкімшілік лауазымға тағайындалса, бірден бірнеше мақсатқа қол жеткізілетін болады. Біріншіден, мемлекеттік органдардың кадрларын өзгерту үшін сенімді мемлекеттік органдардың кәсіби әлеуетін тұрақтандыруға және нығайтуға мүмкіндік беретін сенімді кедергі. Екінші, мемлекет органдарының жұмысының сапасы айтарлықтай жақсарады, мемлекеттік орындардың басшыларының, проблемалық мәселелерді терең білетін, мемлекеттік органның саяси көшбасшысының саяси көзқарастарын іске асыру ісін қамтамасыздандыратын мамандар ретінде қабылдауымыз



қажет. Саяси бағдарлар мен басымдықтардағы күрделі өзгерістерден аулақ болар едік, олар ақыр аяғында қажетті нәтиже бермейді [8]. Мұнда да мемлекет құруда және мемлекеттік құрылымдар мен әкімшілікте мол тәжірибесі бар Ұлыбритания, Алмания мен өзге елдердің тәжірибесіне жүгіну қажет. Олардың көпшілігінде министрліктердегі лауазымдарға тағайындау ісін тек министрдің ұстанымымен шектеледі. Саяси қызметші лауазымдары тізіліміне сай қалалардағы, аудандардағы, қалалардағы, ауылдардағы, ауылдық округтердегі және қалалардағы әкімдердің лауазымдары саяси лауазым ретінде жіктеледі. Біздің ойымызша, бұл ұстанымдардың бәрі де саяси сипатта емес. Бұл санаттағы лауазым иелерінің негізгі функциясы сеніп тапсырылған аумақтарда халықтың өмір сүруінде қалыпты жағдай жасау, яғни тиімді басқаруды жүргізу. Осылайша, бұл лауазымдар ешқандай саяси жүктеме алмайды. Белгіленген көшбасшылар мен өзіндік менеджерлер муниципалитеттерді басқарған кезде үрдістер күшейе түскен дамыған елдердің оң тәжірибесіне назар аударылды. Мұның бәрі саяси мемлекеттік қызмет мәселелерін реттейтін арнайы заң актісінде институционализациялануы тиіс. Елдің прогрессивті дамуын қамтамасыз ететін мөлдір және жоғары тиімді саяси басқаруды құруға бағытталған саяси мемлекеттік қызметшілер институтын әрі қарай реформалау ҚР 20 жылдық мерейтойына болған салтанатты жиналыстағы Елбасының айтқан сөздеріне сәйкес келеді: «Біз ақыр соңында кәсіби емес, шенеуніктердің өзін-өзі жақсы көретіндігі, олардың жауапсыздығы мен адамдардың қажеттіліктеріне бей-жай қарамауы керек. Билік пен бизнестің араласуынан құтылу қажет ... Біз елдің мүддесі үшін өмір сүретін кәсіби білімді, лайықты және әділ адамдар билік органдарында жұмыс істейтінін қамтамасыз етеміз. Кадрлық саясатта түбегейлі өзгерістер болады, болашақ менеджерлерді оқыту қажет [8].

### Қорытынды

Жоғарыдағы ғылыми тұжырымдарды қорыта келе, төмендегідей тұжырым болады. ҚР-сының аталған саладағы қызметке қатысты жоғарыдағы Заңының қабылданған мерзімінен бергі уақытта көптеген уақыт өтті және бүгінде Қазақстанның демократияландыруға, аталған қызмет қатарын кәсібилендіруге кіріскен органдардың қызметі қазақстандық тәуелсіздікті қалыптастыру мен нығайтуға, отандық және елдің сыртқы саясаттын дамытуға, жетілдіруге бағытталып отыр. Бастысы, мемлекеттегі қызметтегі өзара қарым-қатынастар салаларын реттеуші заңды негіз қалыптасқан, ол мемлекеттік қызмет сферасының жариялылығы мен ашықтығын барынша қамтамасыз етіп, мемлекеттік қызметшілер көпшілігін оқытудың жаңа әдістерін енгізуге және жетілдіруге, мемлекеттік қызметтің кәсібінің беделін арттыруға, лауазымды тұлғаның жағымсыз стереотипін біртіндеп халық арасындағы келбетін өзгертуге, сыбайлас жемқорлық құбылыстарымен күресуге, мемлекеттік қызметшілер материалдық не әлеуметтік жағдайларын жақсартуға, ынталандыратын және әділетті орнатуға, қоғамға қызмет көрсетудің кәсібилігін және сапасын арттыруға мүмкіндіктер береді.

### Әдебиеттер тізімі

- 1 Шайхаденов Р.Н. Сотқа дейінгі тергеу сатысында айыптау екпінінен арылу – азаматтардың конституциялық құқықтарын қорғаудың бірден-бір жолы.//Халел Досмұхамедов атындағы Атырау университеті Хабаршысы. № 3(58) 2020. 122 бет
- 2 Старылов Ю.Н. Государственная служба и служебное право. Воронеж, 2015, с. 89-90.
- 3 Абдрасилов Б.С. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту жүйесін жетілдіру мәселелері. // Мемлекеттік қызмет, басқару. 2013. №2. – 6.14.
- 4 Рахметов К. Қазақстандағы мемлекеттік қызметті қалыптастыру және дамыту. // Саясат, 2012 № 12. 23 бет.
- 5 Таранов А. Әкімшілік құқық. Алматы. BASPA. 2010с.84.
- 6 Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственных служащих. Москва: Priority – 1996. С.17.

7 Укин С.К. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің тұрақтылығын қамтамасыз ету// Қазақстандағы құқықтық реформа. 2011, № 3, 23-бет.

8 Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебное пособие для обучения государственных служащих. Москва: «STATUS». 2009. С.17.

## ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРАВОВОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Статья ставит перед собой цель определить полномочия государственных служащих, изучить роль Государственной службы как первого организационного инструмента государства для выполнения своих целей в период становления государственности. В статье изучаются теоретические и практические вопросы, связанные с характером и конкретностью реформаторской деятельности государства в этой сфере.

Организация работы вышеназванной сферы службы ставит перед собой следующие задачи для формирования ее деятельности и широкий круг вопросов: установление должностных должностей, определение соответствующих полномочий на каждую должность, разработка правил приема на государственную службу, правил повышения квалификации и поощрения, применения мер поощрения и дисциплинарных мер и другой ответственности, исследования по мерам прекращения официальных отношений. Вместе с тем, в ходе реализации политик государства определена функциональная деятельность института государственной службы; конкретизирована основа структуры государственной службы, две группы взаимоотношений; конкретизирована организация прохождения, подготовки и обслуживания государственной службы, то есть осуществление официальных практических полномочий каждого сотрудника и всех их, проанализированы механизмы законодательного регламентирования хода рабочего процесса государственной службы.

Выражаем мнение, что результаты анализа в вышеназванной сфере деятельности могут быть использованы для качественного повышения деятельности официальных органов, в качестве дополнительных данных для подготовки материалов лекций, практических занятий при изучении дисциплин, посвященных данной сфере. Аналогия трудов по научному изучению данной сферы очень мало, поэтому изучение данной сферы приносит огромную пользу обществу.

**Ключевые слова:** механизмы государственного управления, административно-правовое регулирование, государственные органы, гражданская служба, система государственного управления, этический кодекс.

## ORIGINS AND LEGAL DEVELOPMENT OF SYSTEMS OF STATE SERVICES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

The article puts before the purpose to determine the powers of civil servants, to study the role of the Civil Service as the first organizational tool of the state to fulfill its goals during the period of statehood. The article studies theoretical and practical issues related to the nature and specificity of the reformist activity of the state in this area.

The organization of the work of the above-named sphere of the service sets itself the following tasks for the formation of its activities and a wide range of issues: the establishment of job positions, the determination of the appropriate powers for each position, the development of rules for admission to the civil service, the rules for advanced training and encouragement, the application of incentive measures and disciplinary measures, and another responsibility, research on termination measures. At the same time, in the course of the implementation of state policies, the functional activity of the institution of civil service was determined; the basis of the structure of the civil service, two groups of relationships are concretized; the organization of the passage, training and servicing of the civil service, that is, the implementation of the official practical powers of each employee and all of them, is concretized, the mechanisms of legislative regulation of the course of the civil service working process are analyzed.

We express the opinion that the results of the analysis in the above-mentioned field of activity can be used for qualitative improvement of the activities of official bodies, as additional data for the preparation of materials for lectures, practical classes in the study of disciplines devoted to this field. There are very few works on the scientific study of this sphere, so the study of this sphere brings great benefits to society.

**Key words:** mechanisms of state management, state bodies, civil service, system of state management, ethical code.

## References

1 Shajhadenov R.N. Sotqa dejingi tergeu satysynda ajyptau ekpininen arylu – azamattardyn konstitucijalyk құқыктарын қорғаудың бірден-бір жолы.//Khalel Dosmұhamedov atyndary Atyrau universiteti Habarshysy. № 3(58) 2020. 122 bet

- 2 Starylov Ju.N. Gosudarstvennaja sluzhba i sluzhebnoe pravo. Voronezh, 2015, s. 89-90.
- 3 Abdrasilov B.S. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту зhyjesin zhetildiru мәseleleri. // Memlekettik қызмет, басқару. 2013. №2. – б.14.
- 4 Rahmetov K. Қазақстандағы мемлекеттік қызметтікәлпытастыру zhәне damytu. // Sajasat, 2012 № 12. 23 bet.
- 5 Taranov A. Әkimshilik құқық. Almaty. BASPA. 2010 s.84.
- 6 Ignatov V.G. Professional'naja kul'tura i professionalizm gosudarstvennyh sluzhashhih. Moskva: Priory – 1996. S. 17.
- 7 Ukin S.K. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің тырақтылығын қамтамасыз ету// Қазақстандағы құқықтық реформа. 2011, № 3, 23-bet.
- 8 Nozdachev A.F. Gosudarstvennaja sluzhba: uchebnoe posobie dlja obuchenija gosudarstvennyh sluzhashhih. Moskva: «STATUS». 2009. S.17.

**Information about author:**

Tansulu Turdaliyeva, Masters' student of Jurisprudencespecialty of the Faculty of Economics and Law, Kh.Dosmukhamedov Atyrau university, Atyrau, KazakhstanEmail: [turdalieva.t@gmail.com](mailto:turdalieva.t@gmail.com), Mobile: 87075651197, ORCID: 0000-0001-9818-1302