



Qarjy Ministrlygi



**TALAPKER**

**Сервис отбора кандидатур на должность  
руководителя предприятия**

**Talapker.e-Qazyna.kz**

**АО «Информационно-учетный центр» МФ РК  
Астана, 2025г.**



Telegram гpynnа  
**@eQazynaTalapker**



**Министерству национальной экономики совместно с министерствами финансов и юстиции внести конкретные предложения по пересмотру порядка проведения конкурсов на занятие должностей руководителей госпредприятий.**

пп.3.14) Протокола совещания у советника Президента РК Баспаева Е.Ж. от 31.07.2024г. № 24-41-2.45 по заслушиванию Отчета руководителя аппарата МНЭ Сыздыкова О.О. по итогам работы за 1-е полугодие 2024 года

*Во исполнение данного поручения, приказом и.о. Министра национальной экономики Республики Казахстан от 30.12.2024г. № 118 в новой редакции приняты Правила назначения и проведения аттестации руководителя государственного предприятия, а также согласования его кандидатуры, утвержденные приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан от 02.02.2015г. № 70*

**Правила назначения и проведения аттестации руководителя государственного предприятия, а также согласования его кандидатуры, утвержденные приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан от 2 февраля 2015 года № 70**

(в новой редакции согласно приказу МНЭ от 30 декабря 2024 года № 118; <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010379#z7>)

11. **Объявление о проведении конкурса** на занятие должности руководителя предприятия публикуется в течении 3 (трех) рабочих дней после даты принятия решения о проведении конкурса **на веб-портале реестра** на казахском и русском языках.

13. Лицо, претендующее на участие в конкурсе представляет **в электронной форме заявление** об участии в конкурсе, оформленное **на веб-портале реестра** и подписанное с использованием ЭЦП, с приложением резюме на казахском и русском языках, оформленного в произвольной форме.

17. **Протокол Комиссии** размещается **на веб-портале реестра** на казахском и русском языках до окончания рабочего дня, следующего за днем принятия решения Комиссией.

1

## Решение о проведении конкурса

Уполномоченный орган (Министерство или Акимат) принимает решение о проведении конкурса и формирует Комиссию. Объявление о проведении публикуется в течение **3 рабочих дней**.

2

## Кандидаты подают заявление на конкурс

Прием документов: на следующий рабочий день после размещения объявления.  
Заканчивается прием: по истечении **7 рабочих дней** после публикации.

3

## Комиссия принимает решение о допуске кандидата

В течение 2 рабочих дней со дня окончания срока приема заявлений.  
Список кандидатов и График собеседования размещаются Портале на следующий день после принятия решения.  
Собеседование - в течение 5 рабочих дней со дня размещения Графика собеседования.  
Итоги конкурса размещаются на следующий день после принятия решения Комиссией.

4

## Согласование кандидатуры | **только для руководителя предприятия на праве хозяйственного ведения с Наблюдательным советом**

Министерство или Акимат на основании решения Комиссии вносит предложение о назначении руководителя.  
Наблюдательный совет предприятия в течение 5 рабочих дней согласовывает кандидатуру или отказывает.  
В случае отрицательного решения проводится повторный конкурс.

5

## Назначение на должность

Руководитель Уполномоченного органа издает приказ о назначении на должность победителя конкурса.  
Трудовой договор заключается на срок от 1 до 5 лет. Продлевается или заключается на новый срок не более 1 раза.

## 1. УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ОРГАН

### Конкурсы\*

[Создать конкурс](#)

### Заявления\*\*

[Посмотреть заявление](#)

### Мои предприятия

### Члены комиссии

[Включить члена Комиссии](#)

[Редактировать члена Комиссии](#)

## 2. КОНКУРСНАЯ КОМИССИЯ

### Конкурсы

[Посмотреть заявление](#)

[Проголосовать по заявлению](#)

[Сформировать Протокол по итогам конкурса](#)

## 3. ЗАЯВИТЕЛЬ - КАНДИДАТ

### Конкурсы

[Посмотреть конкурс](#)

### Мои заявления

[Подать заявление](#)

[Посмотреть заявление](#)

## 4. НЕАВТОРИЗОВАННЫЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ

### Список государственных предприятий

### Все конкурсы

[Посмотреть конкурс](#)

### Все заявления

### Статистика / Аналитика

### Проверить документ

#### \* Статусы конкурсов:

1. конкурс объявлен
2. конкурс проводится
3. конкурс не состоялся
4. конкурс состоялся

#### \*\* Статусы заявлений:

1. сохранена
2. отозвана
3. на рассмотрении комиссии
4. отклонена при рассмотрении документов
5. допущена к собеседованию
6. отклонена при собеседовании
7. согласована комиссией
8. согласована Наблюдательным советом
9. не согласована Наблюдательным советом
10. назначена на должность

#### Для участия в конкурсе **не допускаются лица:**

- 1) моложе 18 (восемнадцати) лет;
- 2) ранее совершившее коррупционное преступление;
- 3) имеющее непогашенную или не снятую в установленном законодательством порядке судимость;
- 4) иные случаи, предусмотренные законодательством Казахстана

## АВТОМАТИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА В ОТНОШЕНИИ ПЕРВОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

интеграция с ГБД  
«Юридические лица»

формирование в «Таларкер»  
списка гос.предприятий со  
следующими статусами:

назначен без эл. конкурса

назначен по итогам эл. конкурса

назначен до внедрения эл. конкурса

проведение эл.конкурса не требуется\*

### Коммунальная собственность

Регион	ГП казен	ГП на ПХВ	ИТОГО
Акмолинская область	210	84	294
Актюбинская область	278	68	346
Алматинская область	175	52	227
Алматы г.а.	244	90	334
Астана г.а.	112	128	240
Атырауская область	264	47	311
Восточно-Казахстанская обл.	142	59	201
Жамбылская область	302	56	358
Западно-Казахстанская обл.	253	69	322
Карагандинская область	255	58	313
Костанайская область	178	86	264
Кызылординская область	365	43	408
Мангистауская область	172	42	214
область Абай	107	52	159
область Жетісу	138	66	204
область Ұлытау	82	18	100
Павлодарская область	238	62	300
Северо-Казахстанская обл.	110	44	154
Туркестанская область	378	63	441
Шымкент г.а.	108	46	154
<b>ВСЕГО</b>	<b>4 111</b>	<b>1 233</b>	<b>5 344</b>

### Республиканская собственность

Министерства и ведомства	ГП казен	ГП на ПХВ	ИТОГО
АСПИР		1	1
АДГСиПК	1		1
АПр	1		1
КНБ		1	1
МВД		4	4
МВРИ		1	1
МЗ	1	19	20
МИД		1	1
МКИ	36	4	40
МНВО		22	22
МО	1		1
МЧС		2	2
МПС		6	6
МинПросвещ	5	2	7
МСХ	3	5	8
МТИ		2	2
Мтрансп	1	2	3
МТСЗН		2	2
МТиСпорта	12	1	13
МЦРИАП		4	4
МЭПР	5	4	9
МЭ		2	2
МЮ	1	2	3
НацБанк		2	2
УДП		10	10
УМТС		4	4
ЦИК		1	1
<b>ВСЕГО</b>	<b>67</b>	<b>104</b>	<b>171</b>

\* Конкурс не проводится на должность первых руководителей:

- 1) отдельных предприятий образования и культуры, назначаемых на должность и освобождаемых от должности **Президентом** Республики Казахстан;
- 2) организаций **среднего образования** в организационно-правовой форме государственных предприятий на праве хозяйственного ведения, назначаемых на должность в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области образования;
- 3) отдельных предприятий, назначаемых на должность и освобождаемых от должности **по согласованию** с Администрацией Президента Республики Казахстан и Аппаратом Правительства Республики Казахстан.

## Упрощение и автоматизация подачи заявок

- Кандидаты могут легко подать заявки на должность через онлайн-платформу, что значительно упрощает процесс по сравнению с традиционным методом подачи резюме и документов в бумажном виде.
- Это ускоряет сбор заявок и снижает административную нагрузку на HR-отдел.

## Уменьшение человеческого фактора

- Электронные сервисы позволяют автоматизировать фильтрацию кандидатов, что помогает избежать предвзятости, связанной с личными предпочтениями или стереотипами.
- Алгоритмы могут оценивать резюме по объективным критериям: опыт, образование, достижения и др., минимизируя субъективные ошибки.

## Быстрая и эффективная сортировка кандидатов

- Использование фильтров и автоматических инструментов для сортировки заявок помогает быстро выявить наиболее подходящих кандидатов по заданным критериям.
- Ускоряет процесс найма, особенно при большом количестве заявок.

## Интеграция с другими инструментами HR

- Электронные сервисы могут быть интегрированы с другими системами управления персоналом, такими как базы данных сотрудников, системы оценки и обучения.
- Это позволяет создать единую экосистему для эффективного управления талантами и карьерными перемещениями внутри компании.

## Увеличение доступности вакансий

- Электронный сервис позволяет привлечь кандидатов из разных регионов Казахстана, расширяя доступ к широкому кругу специалистов.
- Это также повышает конкуренцию за должность и дает возможность найти самых квалифицированных кандидатов.

## Повышение прозрачности процесса отбора

- Система может отслеживать все этапы отбора, позволяя кандидатам и работодателю понимать, на каком этапе находится процесс, и какие действия были предприняты.
- Способствует увеличению доверия со стороны кандидатов, поскольку они могут увидеть объективные результаты и этапы отбора.

## Снижение затрат и времени на отбор

- Позволяет сэкономить время HR-отдела, который не должен тратить ресурсы на ручную обработку. Загрузка данных из интеграций с гос. базами данных позволяет работодателю обладать актуальной и достоверной информацией.
- Это также сокращает расходы на организацию интервью и оценку кандидатов.

## Доступность аналитики и отчетности

- Система может генерировать отчеты и аналитику, которая поможет руководству предприятия понять, какие источники кандидатов наиболее эффективны, какие критерии поиска лучше всего работают и на каких этапах могут быть улучшения в процессе отбора.

**«TALAPKER» ускорит и упростит процесс найма, повысит его эффективность, улучшит качество принятия решений и предоставит более широкий доступ к кандидатам**