



**МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК  
КЫЗМАТ ЖАНА  
МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТ  
ЖӨНҮНДӨ МЫЙЗАМДАРДЫ  
КОЛДОНУУНУН АКТУАЛДУУ  
МАСЕЛЕЛЕРИ**

*Суроолордун-жооптордун жыйнагы*

УДК 351/354  
ББК 67.99(2)1  
М 22

*Жалпы редакция:*

Алышбаев К.К. – Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын (МКК) директорунун орун басары  
Бекиев Б.Ж. – «Элдин үнү жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жоопкерчилиги: бюджеттик процесс» долбоорунун жетекчиси

*Жыйнакты даярдоодо көмөк көрсөткөндөр:*

Күмүшбеков Н.Т. - «Элдин үнү жана ЖӨБ органдарынын жоопкерчилиги: бюджеттик процесс» долбоорунун муниципалдык кызмат боюнча адиси  
Бегалиева Н.А. - КР МККнын Муниципалдык кызмат бөлүмүнүн башчысы  
Бурканова А.И. - КР МККнын Муниципалдык кызмат бөлүмүнүн башкы адиси  
Асыкбаева А.А - КР МККнын Муниципалдык кызмат бөлүмүнүн жетектөөчү адиси

М 22 Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө мыйзамларлы колдонуунун актуалдуу маселелери: Суроолордун-жооптордун жыйнагы.-Б.: 2019.-77 б.

ISBN 978-9967-9153-7-4

Жыйнак Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылары күнүмдүк жумуштарында туш болушкан 120 суроодон жана жооптон турат. Суроолор Кыргыз Республикасынын аймактарында өткөрүлгөн семинарлардын жана «тегерек үстөлдөрдүн» убагында жыйналган. Жооптор 2019-жылдын 1-майына карата Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү мыйзамдарынын ченемдерине ылайык даярдалган.

Жыйнак мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга, студенттерге жана окутуучуларга, ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кызыккан башка адамдарга арналган.

Жыйнакка ошондой эле ушул жыйнактын, мамлекеттик жана муниципалдык кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндөгү ченемдик укуктук актылардын, «Мен – жергиликтүү кеңештин депутатымын: Кыргыз Республикасынын жергиликтүү кеңештеринин депутаттарынын 150 суроосуна жөнөкөй жооптор» жыйнагынын электрондук версияларын камтыган диск кошулган. Жыйнак Кыргыз Республикасынын бардык жергиликтүү өз алдынча башкаруулардын аткаруу органдарына бекер берүүгө арналган.

Басылма Швейцария өкмөтү тарабынан Швейцариянын Өнүктүрүү жана Кызматташтык Агенттиги (SDC) каржылаган жана Өнүктүрүү саясат институту аткарган «Элдин үнү жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жоопкерчилиги: бюджеттик процесс» Долбоорунун колдоосу менен басылып чыкты. Басылмадагы ой-пикирлер, тыянактар, корутундулар жана сунуштамалар авторлордун позициясына жана тажрыйбасына таянат, бирок сөзсүз эле Швейцария өкмөтүнүн же Швейцариянын Өнүктүрүү жана Кызматташтык Агенттигинин (SDC) көз карашын чагылдыра бербейт.

М 1203020200-19  
ISBN 978-9967-9153-7-4

УДК 351/354  
ББК 67.99(2)1

© Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы  
© Өнүктүрүү саясат институту

Жыйнактын электрондук версиясы [www.dpi.kg](http://www.dpi.kg) («Китепкана» бөлүмү),  
[www.vap.kg](http://www.vap.kg) («Басылмалар» бөлүмү) сайттарында жеткиликтүү.

Бардык укуктар корголгон. Бул басылмадагы материалдарды толугу менен же кайсы бир бөлүгүн электрондук, механикалык, сүрөт көчүрмөсү, үн жаздыруучу, эсте тутууга жардам берүүчү жана маалымат издөөчү каражат аркылуу колдонууда же жайыттууда сөзсүз түрдө бул басылманын укуктук жактан ээсине төмөнкү э-почтанын дарегине маалымдап коюңуз: [office@dpi.kg](mailto:office@dpi.kg)

# МАЗМУНУ

<b>Класстык чендер</b> .....	<b>10</b>
1. Класстык чен деген эмне жана ал эмнеге ылайык келиши керек? .....	10
2. Класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай? .....	10
3. Өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик мамлекеттик кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай? .....	11
4. Мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга кайсы класстык чендер ыйгарылат? .....	11
5. Аскердик же атайын наам, атайын класстык чен, дипломатиялык рангы бар адамдар мамлекеттик жана муниципалдык кызматка киргенде класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай? .....	12
6. Муниципалдык кызматтын класстык ченине ээ муниципалдык кызматчы үчүн мамлекеттик органга киргенде класстык ченди ыйгаруунун тартиби кандай? ...	12
7. Мамлекеттик кызматка орун которуштуруу жүргүзүлгөндө, муниципалдык кызматчынын «Муниципалдык кызматтын 3 класстагы Кеңешчиси» класстык чени сакталып калабы? .....	12
8. Кызматчы мамлекеттик органдан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик органга өткөндө класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай? .....	13
9. Мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору ченин ыйгаруу үчүн кызматчы кандай кызмат орундарын ээлеп турушу керек? .....	13
10. Мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси ченин ыйгаруу үчүн кызматчы кандай кызмат орундарын ээлеп турушу керек? .....	13
11. Муниципалдык кызматтын кенже инспекторуна, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспекторуна класстык чендерди ыйгаруу, андан ажыратуу, төмөндөтүү ким тарабынан жүргүзүлөт? .....	13
12. Кызматчыга ыйгарылган кызматтык чен кайсы документте көрсөтүлөт? .....	14
<b>Мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кадрлар резерви</b> .....	<b>14</b>
13. Улуттук кадрлар резервине кошуунун жолжобосу кандай? .....	14
14. Улуттук кадрлар резервинде турган адамдар үчүн артыкчылыктар кандай? .....	14
15. Мурун ички жана Кадрлардын улуттук резервинде турган адамдардын ичинен конкурстун натыйжалары боюнча кызмат ордуна дайындалган адам, бошотулгандан кийин кадрлардын ички резервинде туруусун уланта береби? .....	15
16. Кадрлардын ички резервинен чыгаруунун тартиби кандай? .....	16
17. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органын кайра уюштурууда, тең жана төмөн турган кызмат орду болбогонунан байланыштуу, бошотулган кызматчы иштен кетүү жөлөкпулун жана акчалай компенсация алган. Кайра уюштуруу жүргүзүлгөн соң убакыт өткөндөн кийин анын кадрлардын ички резервинде турганына байланыштуу ал кайра уюштурулган жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына бош кызмат ордуна конкурстан тышкары кире алабы? .....	16
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга карата коюлуучу талаптар</b> .....	<b>18</b>

18. Муниципалдык кызматка кирүү үчүн жаран кандай билимге ээ болуусу тийиш?...	18
19. Бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүнүн шарттарында соттолгондугу жоктугу тууралуу маалымкат көрсөтүү талабы жок. Кызмат ордуна конкурстан өткөн жана дайындалган адамдарда жоюлбаган соттолгондугу табылып калган учарда, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын иш-аракеттери кандай болушу керек? .....	18
20. Соттолгондугу соттун чечими менен алынып салынган же жоюлган учурда, кызматчы соттолгон болуп эсепетелеби? .....	19
21. Кылмыш иши боюнча териштируулор, мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга тапшыруу боюнча конкуруска катышып жаткан жарандын укугуна таасир тийгизеби? .....	20
<b>Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүүнүн тартиби .....</b>	<b>20</b>
22. Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүүдө, конкурстук тандоону жүргүзүүнүн тартиби кандай? .....	20
23. Ички жана Улуттук кадрлар резервинде турган адамдар үчүн конкурс өткөрүүнүн узактыгы кандай? .....	21
24. Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүүдө аңгемелешүүнүн кыскача протоколу жол-жоболоштурулабы? .....	22
25. Бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиянын курамына патронаттык кызмат ордун ээлеп турган кызматчыларды кошууну «саясий кийлигишүүчүлүк» деп эсептөөгө болобу? .....	23
26. Өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик кызмат ордун жана муниципалдык кызмат ордун ээлеп турган кызматчылар мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиялардын курамына кире алышабы? .....	24
27. Конкурстук комиссиянын конкурстанттардын ичинен бирөөнү да бош кызмат ордуна дайындоого сунуштамалабоого чечим кабыл алууга укугу барбы? .....	26
28. Кызматка кирүүдө 10-20 мүнөттүк аңгемелешүүнүн ичинде талапкердин сапаттарын аныктоого жана баа берүүгө мүмкүнбү? .....	27
29. Кадр кызматкери, юрист жана этика боюнча комиссиянын өкүлү болбогон учурда, кайсыл расмий адамдарды мамлекеттик органдын аймактык өкүлчүлүгүнүн конкурстук комиссиясынын курамына кошууга болот? .....	28
30. Аңгемелешүү үчүн суроолордун тизмегин жаңылоо пландаштырылабы? .....	28
31. Жаңы ченемдик укуктук актылар кабыл алынган учурда, тестирлөө суроолорун жаңылоонун тартиби кандай? .....	29
32. Мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы конкурстун кайсыл этабында ИИМ Маалыматтык-аналитикалык борборунан конкурска киргизилген талапкерлерге карата соттолгондугунун жоктугу тууралуу маалымдаманы суратып ала алат? .....	29
33. Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кеңешчилерин, жардамчыларын административдик кызмат орундарына конкурстук тандоосуз дайындоого болобу? .....	29
34. Мамлекеттик кызматка же муниципалдык кызматка убактылуу, конкурстан тышкары кабыл алуу мүмкүнбү? Мыйзамдарга жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында конкурсу жок кенже административдик кызмат орундарын ээлөө бөлүгүндө өзгөртүүлөрдү киргизүү паландаштырылуудабы? .....	31

35. Бир гана талапкер катышкан учурда, аңгемелешүү өткөрүүдө көрмө жазуу жана укма жазуу жүргүзүү милдеттүүбү? .....	32
36. Айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысынын функционалдык милдеттеринин чоң көлөмүнө байланыштуу, айылдык кеңештин түзүмүнө «жооптуу катчы» кызмат ордуна бир штаттык бирдикти киргизүү каралышы мүмкүнбү? .....	32
37. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы кандай? .....	33
38. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө конкурстук комиссиянын иши эмнеде турат? .....	34
39. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө персоналды башкаруу кызматынын жана персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуунун иши эмнеде турат? .....	35
40. Бош кызмат ордун ээлөөгө ачык конкурс өткөрүү жөнүндө маалыматта газетатага же мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын веб-сайтына кулактандыруу жарыялоодо кандай маалыматтар камтылышы керек? .....	35
41. Кандай учурларда жарандын бош кызмат ордун ээлөө үчүн конкурска катышуусуна жол берилбейт? .....	36
42. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин топтому эмнелерди камтыйт? .....	37
43. Конкурстук комиссиянын конкурстун катышуучуларынын документтерин кароосу үчүн кандай мөөнөт белгиленген? .....	37
44. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурста практикалык тапшырма берүүнүн тартиби кандай? .....	37
45. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө негизиг жана предметтик тесттин суроолорунун саны ким тарабынан аныкталат? .....	38
46. Кандай учурларда мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчилери бош кызмат ордуна дайындоого көрсөтүлгөн талапкерди четке кага алышат? .....	38
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын өздүк иши.....</b>	<b>39</b>
47. Кызматчынын өздүк иши кандай учурларда берилиши мүмкүн? .....	39
48. Кызматчынын өздүк көктөмүндө сакталып турган документтердин көчүрмөлөрүн көчүрүүгө жол берилеби? .....	39
49. Тийешелүү текшерүүчү (көзөмөлгө алуучу) органдардын кызматкарлери мамлекеттик органдан, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын өздүк иштерин алып чыгууга укугу барбы? .....	39
50. Ал ээлеген кызмат ордунан бошогондон кийин өздүк иши кызматчыга берилеби?.....	40
51. Кызматчы эмгек китепчесин жоготуп алган учурда, мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан кандай иш-аракеттер көрүлүшү керек?.....	40
<b>Мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта сыноо мөөнөтү.....</b>	<b>41</b>
52. Сыноо мөөнөтү аяктагандан кийин мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын ишине баа берүүнүн тартиби кандай? .....	41

53. Конкурстук тандоодон өткөн жана кызматка кирген адамга, эгерде ушул адам буга чейин мектепте иштеген стажы болгон учурда, сыноо мөөнөтү белгиленеби? .....	42
54. Кызматка кирүүдө сыноо мөөнөтү белгиленеби? .....	42
55. Сыноо мөөнөтүн өтөөнү аныктоонун тартиби кандай? .....	43
56. Конкурстан өтпөгөн талапкерди кызмат ордуна, сыноо мөөнөтү менен дайындоого болобу? .....	43
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын кесиптик өсүшү. ....</b>	<b>44</b>
57. «Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууга мамлекеттик тапшырык» деген эмне?.....	44
58. Мамлекеттик тапшырыктын алкактарында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын квалификацияны жогорулатуу жана кайра даярдоо курстарынан өтүүлөрүнүн тартиби кандай? .....	44
59. Мамлекеттик кадр кызматында сыноо тестирилөөсүнөн өтүүнүн тартиби кандай? .....	45
60. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын чет өлкөлүк окутуу программаларына катышууга арыз берүүлөрүнүн тартиби кандай? .....	45
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын ишин баалоо .....</b>	<b>46</b>
61. Кызматчы баа берүү боюнча комиссиянын чечими менен макул болбогон учурда, апелляциялык комиссияга арыз менен кайрылуунун мөөнөттөрү кандай болуусу керек (баа берүү боюнча комиссия социалдык өнүгүүнүн райондук башкармалыгынын аппаратында түзүлгөн)? Эгерде белгиленген мөөнөттөр анын пикири боюнча өтө эле кыска болсо, кызматчы эмне кылышы керек? .....	46
62. Баа берүү боюнча комиссия кызматчынын ишмердигин баалоонун натыйжаларынын негизинде баллдарды жогорулата алабы же аларды төмөндөтө элек алабы? .....	47
63. Жыл сайын «Улгүлүү» деген бааны коё берүүгө болобу? «Эң жакшы» жана «Жакшы» деген бааларды коюу үчүн чектөө барбы? .....	47
64. Ишин баалоонун жыйынтыктары боюнча кызматчыларды грамоталар менен сыйлоого жана аларга акчалай сыйакыларды төлөөгө болобу? .....	47
65. Адилетсиз жана объективдүү эмес баалоо тобокелдиктерин жокко чыгаруу, баалоо боюнча комиссияны, түздөн-түз жетекчинин кызматчыга берген баасынын объективдүүлүгүн көзөмөлдөө механизмдери кандай? .....	49
66. Кызматчынын ишин баалоонун жыйынтыктары боюнча эки чечим кабыл алууга, мисалы, класстык чен ыйгаруу жана эмгек акысын төлөө торчосунда кийинки кадамды (коэффициентти) аныктоо мүмкүнбү? .....	50
67. Баалоо жөнүндө Жободо эки жыл катары менен «Канаатандырарлык эмес» деген баа алганда, кызматчынын ээлеген ордунан бошотуу тууралуу сунуш киргизилери каралган. Бул жаза чараларын колдонуунун кезектүүлүгүн (эскертүү, сөгүш ж. б.) караган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин ченемдерине ылайык келеби? .....	51
68. Кызматчынын айыл өкмөтүнөн мамлекеттик органга орун которуштуруу тартибинде которгон учурда, мамлекеттик органда жаңы баалоону жүргүзүүдө, айыл өкмөтүндө өткөрүлгөн баа берүүнүн натыйжалары көңүлгө алынабы? ..	51
69. Декреттик өргүүдө жүргөн кызматчынын милдетин аткаруучу кызматчы ишин баалоону өтөбү? .....	52

70. Баалоонун натыйжалары боюнча айыл өкмөтүнүн башчысынын эмгек акысы өзгөрүлөбү (Баалоону жүргүзүү жөнүндө Жободо айыл өкмөтүнүн муниципалдык кызматчыларына карата эмгек акы төлөөнүн торчосунда кийинки кадамга өтүү жөнүндө ар жыл сайын сунуш киргизүү каралган)? .....	53
71. Эгерде ишин баалоонун натыйжалары боюнча ал жогору турган кызмат ордуна дайындалса, акысын төлөө торчосунда кызматчынын мурунку кызмат орду боюнча кадамы сакталабы? .....	54
72. Өргүүдө, иш сапарында, окууда жүргөн, ошондой эле убактылуу өзүнүн эмгек ишмердигин жүзөгө ашыра алдаган кызматчылардын кварталдык пландары кандай мөөнөттө түзүлөт жана бекитилет? .....	54
73. Анын кварталдык ишин баалоо үчүн кызматчы канча мөөнөт иштеши керек? .....	55
74. Кызматчы «Үлгүлүү» деген бааны алганда баалоо боюнча комиссия кандай сунуш киргизет? .....	55
75. «Үлгүлүү» деген бааны коюунун тартиби кандай? .....	56
76. Мамлекеттик органды, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органын баалоо боюнча комиссиянын жеке курамы ким тарабынан бекителет? .....	56
77. Кандай учурларда кызматчынын ишин баалоо маселелери боюнча талаш маселелерди кароо боюнча апелляциялык комиссиянын отуруму укук ченемдүү болуп эсептелет? .....	57
78. . Баа берүү боюнча комиссиянын жок мүчөсүн жана апелляциялык комиссиянын жок мүчөсүн алмаштыруу мүмкүнбү? .....	57
79. . Кызматчынын ишинин натыйжаларын баалоо кандай критерийлер жана компоненттер боюнча бааланат? .....	57
80. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кызматчысын баалоо боюнча талаш-тартыш маселелерди кароо боюнча апелляциялык комиссиянын түзүмү жана курамы кандай? .....	58
81. Кызматчыны жылдык баалоонун натыйжалары, баа берүү боюнча комиссиянын жана апелляциялык комиссиянын чечимдерин бекитүү тууралуу буйруктун (тескеменин) көчүрмөлөрү кайда сакталат? .....	58
82. Кызматчы жылдык баалоо менен макул болбогон учурда, андай кызматчынын мүмкүн болуучу иш-аракеттери кандай? .....	59
83. Аппарат жетекчисинин же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жооптуу катчысынын кызмат орду бош болгон учурда, муниципалдык кызматчылардын иш пландарын жана кварталдык отчетторун ким беките алат? .....	59
84. Ишти баалоо боюнча комиссиянын мүчөсү өзүнүн ишин баалоого катыша алабы? .....	59
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды ротациялоо .....</b>	<b>60</b>
85. Кызматчынын укук коргоо органынан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына орун которуштуруу жүргүзүлүшү мүмкүнбү? .....	60
86. Ал шайланган мөөнөттүн бүткөнүнө байланыштуу айыл өкмөтүнүн башчысынын кызмат ордунан бошотулган адамды конкурсу жок ротациялоо жолу менен административдик муниципалдык кызмат ордуна дайындоого мүмкүнбү? .....	60
87. Пландан тышкары ротациялоо кандай учурларда жүргүзүлөт? .....	61
88. Орун которуштуруу жүргүзүүдө кызмат оруну үчүн белгиленген квалификациялык талаптар эске алынабы? .....	61

89. Мамлекеттик орган жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ортосунда ротация жүргүзүү үчүн, кайсы органдын жетекчиси буйрук чыгаруусу керек? .....	62
90. Эгерде жылдык баа берүүнүн жыйынтыктары боюнча кызматчы «Канаатандырарлык эмес» деген баа алса, аны орун которуштуруу тартибинде которгондо, кызматчынын жазуу жүзүндөгү макулдугу талап кылынабы? .....	62
91. Кызмат орундарынын касыл категорияларына карата орун которуштуруу жүргүзүлөт? .....	62
92. Аны орун которуштуруу тартибинде төмөн турган кызмат ордуна которгондо, кызматчынын айлык акысы сакталабы? .....	63
93. Кызматчынын ротациялоо тартибинде которуудан баш таруусунун кесепеттери кандай? .....	63
94. Кандай шарттарда ротациялоо жүргүзүлөт? .....	64
95. Мыйзамдар кызматчыларды орун которуштуруунун кандай түрлөрүн карайт?.....	64
96. Кандай учурларда орун которуштурууга тыюу салынат? .....	65
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды материалдык жүйөлөштүрүү .....</b>	<b>65</b>
97. Мамлекеттик кызматчынын милдетин аткаруучу кызматкерлерге мамлекеттик жана муниципалдык кызматта иштеген жылдары үчүн үстөктү кайсыл учурдан тартып эсептөөгө болот? .....	65
98. Иштеген жылдары үчүн кошумча пайыздарды төлөө үчүн кайсы убактар мамлекеттик жана муниципалдык кызмат стажына кошулат? .....	66
99. 1980-жылдарда СССР ӨКМ алдындагы өрткө каршы ыктыярдуу ыкчам кызмат коомдук уюмундагы жумуш иштеген жылдар үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызмат стажына киреби? .....	67
100. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын муниципалдык кызматчыларынын кызмат орундук маяналарына карата иштеген жылдары үчүн үстөктөрдү төлөп берүүнүн жол-жоболору кандай? .....	68
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын жоопкерчилиги .....</b>	<b>69</b>
101. Мамлекеттик же муниципалдык кызматчыга тартип жазасын ким салат?.....	69
102. Тартипке чакыруу чарасы салынганда кызматтык териштирүү жүргүзүлбөү? ....	69
103. Кандай учурларда кызматтык териштирүү токтотулат же болбосо жүргүзүлбөйт? .....	70
<b>Мамлекеттик кызматчыга жана муниципалдык кызматчыга салынуучу тартиптик жазалар.....</b>	<b>70</b>
104. Тартиптик жазалар жосун табылгандан кийин кандай мөөнөттөрдө колдонулат?.....	70
105. Тартиптик жазанын колдонулуу мөөнөттөрү кандай? .....	70
106. Тартипке чакыруу жаза чаралары боюнча чечимдерге даттануу үчүн кандай мөөнөттөр каралган?.....	70
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчыны жана муниципалдык кызматчыны кызмат ордунан убактылуу четтетүү .....</b>	<b>71</b>
107. Кандай учурларда мамлекеттик кызматчы, муниципалдык кызматчы ээлеген кызмат орундарынан убактылуу четтетилишет? .....	71



108. Мамлекеттик кызматчы, муниципалдык кызматчы убактылуу четтетилген учурда, кызматтык териштирүү жүргүзүү мезгилине эмгек акысы сакталабы? .....	71
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын өргүүсү.....</b>	<b>71</b>
109. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчынын эмгек өргүүсүнө төлөөнүн тартиби кандай? .....	71
<b>Мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын этикасы.....</b>	<b>72</b>
110. Жамаатта кызматчылар тарабынан этиканын бузулуусун болтурбоочу ишкер маанайды түзүү үчүн ким жооптуу? .....	72
<b>Кызыкчылыктардын кагылышы .....</b>	<b>72</b>
111. Кызыкчылыктардын кагылышуусу келип чыкканда мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчилеринин милдетти кандай? 72	
112. Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисин ишинимди жоготкондугуна байланышуу кызмат ордунан бошотуу үчүн эмне негиз болуп саналат?.....	72
<b>Мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестри .....</b>	<b>73</b>
113. Бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурстук тандоодо терс негиздер боюнча мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан бошотуу фактысы эске алынабы? .....	73
114. Мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестрин ким жүргүзөт? .....	73
115. Мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестринин маалыматтары мамлекеттик кызматка, муниципалдык кызматка кирүүдө баш тартуу үчүн негиз болушу мүмкүнбү?.....	73
116. Кызматчылар кандай терс негиздер боюнча ээлеген кызмат орундарынан бошотулат? .....	73
117. Мамлекеттик жарандык, муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган мамлекеттик, муниципалдык кызматчы мамлекеттик жарандык кызматка же муниципалдык кызматка кириши мүмкүнбү? .....	75
<b>Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты токтотуу .....</b>	<b>75</b>
118. Райондун мамлекеттик администрация башчысы-аким айыл өкмөтүнүн кадр маселелерине кийлигише алабы?.....	75
119. «Өз командасы менен иштөөнү» каалашкан айыл өктөттөрүнүн башчыларынын жооптуу катчыларды жана башка муниципалдык кызматчыларды «кодуроо» жана бошотуу боюнча иш-аракеттери укук ченемдүүбү? .....	76
120. Ал мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта болуунун чектик жашына (65 жашка) жеткени боюнча кызматчыны ээлеген кызматынан бошотуунун тартиби кандай? .....	76

# КЛАССТЫК ЧЕНДЕР

## 1. Класстык чен деген эмне жана ал эмнеге ылайык келиши керек?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 15-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, класстык чен – бул административдик кызмат ордун ээлеген кызматчылардын ар бирине өзүнчө ыйгарылуучу атайын наам.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 15-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, класстык чендер административдик кызмат орундарынын топторуна жана категорияларына ылайык келиши керек.

## 2. Класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 15-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, класстык чендер ишти баалоонун натыйжалары боюнча ыйгарылат.

Буга класстык чендер баа берүү жүргүзбөстөн ыйгарылуучу «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинде каралган төмөнкү учурлар кирбейт.

Мамлекеттик кызмат ордуна дайындалгандан кийин муниципалдык кызматчыларга ыйгарылуучу класстык чени бар кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча муниципалдык кызматтын тийиштүү класстык ченине ылайык келген мамлекеттик жарандык кызматтын класстык чени баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат. Муниципалдык кызмат ордуна дайындалгандан кийин мамлекеттик жарандык кызматчыларга ыйгарылуучу класстык чени бар кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча мамлекеттик кызматтын класстык ченине ылайык келген муниципалдык кызматтын класстык чени баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат (11-бөлүк).

Президент, Жогорку Кеңештин Төрагасы, Премьер-министр, Жогорку соттун төрагасы жана Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын төрагасы тарабынан өзгөчө тартипте дайындалган адамдарга класстык чендер жана атайын класстык чендер баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат (12-бөлүк).

Аскердик же атайын наам, атайын класстык чен, дипломатиялык рангы бар адамдарга мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматка кирүүдө баа берүү жүргүзүлбөстөн, ушул аскердик же атайын наамга, атайын класстык ченге, дипломатиялык рангга ылайык келген класстык чен ыйгарылат (13-бөлүк).

### **3. Өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик мамлекеттик кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай?**

Кыргыз Республикасынын Президентинин 2016-жылдын 30-декабрындагы № 308 Жарлыгы менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларына жана муниципалдык кызматчыларына класстык чендерди ыйгаруунун, төмөндөтүүнүн жана ажыратуунун тартиби жөнүндө Жобонун 32-пунктуна ылайык, Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасы, Кыргыз Республикасынын Премьер-министри, Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун төрагасы жана Конституциялык палатасынын төрагасы тарабынан өзгөчө тартипте дайындалчу адамдарга класстык чендер баа берүүнү жүргүзүүсүз ыйгарылат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 24-беренесинин 7 жана 8-бөлүктөрүнө ылайык дайындалчу адамдарга, класстык чендер ишти баалоону жүргүзүүнүн натыйжалары боюнча ыйгарылат, анын тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

### **4. Мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга кайсы класстык чендер ыйгарылат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 15-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматчыларга төмөнкү класстык чендер ыйгарылышы мүмкүн:

- 1) мамлекеттик жарандык кызматтан кенже инспектору;
- 2) мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору;
- 3) мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси;
- 4) мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы мамлекеттик кеңешчиси.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 15-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, муниципалдык кызматчыларга төмөнкү класстык чендер ыйгарылышы мүмкүн:

- 1) муниципалдык кызматтын кенже инспектору;
- 2) муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору;
- 3) муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси;
- 4) муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы муниципалдык кеңешчиси.

## **5. Аскердик же атайын наам, атайын класстык чен, дипломатиялык рангы бар адамдар мамлекеттик жана муниципалдык кызматка киргенде класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 13-бөлүгүнө ылайык, аскердик же атайын наамдары, атайын класстык чендери, дипломатиялык рангдары бар кызматчыларга бул аскердик же атайын наамга, атайын класстык ченге, дипломатиялык рангга ылайык келген класстык чен баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат.

Аскердик, атайын класстык чендердин жана атайын наамдардын катышы «Аскердик наамдарды, класстык чендерди, атайын класстык чендерди жана атайын наамдарды белгилөө жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамына карата тиркемеге ылайык аныкталат.

## **6. Муниципалдык кызматтын класстык ченине ээ муниципалдык кызматчы үчүн мамлекеттик органга киргенде класстык ченди ыйгаруунун тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 11-бөлүгүнө ылайык, муниципалдык кызмат ордуна дайындалгандан кийин мамлекеттик жарандык кызматчыларга ыйгарылуучу класстык чени бар кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча мамлекеттик кызматтын класстык ченине ылайык келген муниципалдык кызматтын класстык чени баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат.

## **7. Мамлекеттик кызматка орун которуштуруу жүргүзүлгөндө, муниципалдык кызматчынын «Муниципалдык кызматтын 3 класстагы Кеңешчиси» класстык чени сакталып калабы?**

Кыргыз Республикасынын Президентинин 2016-жылдын 30-декабрындагы № 308 Жарлыгы менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларына жана муниципалдык кызматчыларына класстык чендерди ыйгаруунун, төмөндөтүүнүн жана ажыратуунун тартиби жөнүндө Жобонун 32-пунктуна ылайык, кызматчы жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик органга өткөндө, баа берүү жүргүзүлбөстөн, ага мурдагы кызмат орду боюнча класстык ченге ылайык келген класстык чен ыйгарылат.

## **8. Кызматчы мамлекеттик органдан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик органга өткөндө класстык чендерди ыйгаруунун тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 11-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик кызмат ордуна дайындалгандан кийин муниципалдык кызматчыларга ыйгарылуучу класстык чени бар кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча муниципалдык кызматтын тийиштүү класстык ченине ылайык келген мамлекеттик жарандык кызматтын класстык чени баа берүү жүргүзүлбөстөн ыйгарылат.

## **9. Мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспектору ченин ыйгаруу үчүн кызматчы кандай кызмат орундарын ээлеп турушу керек?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспекторунун, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспекторунун класстык чени улук кызмат орундарын ээлеген кызматчыларга ыйгарылат.

## **10. Мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчиси ченин ыйгаруу үчүн кызматчы кандай кызмат орундарын ээлеп турушу керек?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчисинин, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы кеңешчисинин класстык чени башкы кызмат орундарын ээлеген кызматчыларга ыйгарылат.

## **11. Муниципалдык кызматтын кенже инспекторуна, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспекторуна класстык чендерди ыйгаруу, андан ажыратуу, төмөндөтүү ким тарабынан жүргүзүлөт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, муниципалдык кызматтын кенже инспекторуна, муниципалдык кызматтын 1, 2 жана 3-класстагы инспекторуна класстык чендерди ыйгаруу, андан ажыратуу,

төмөндөтүү тийиштүү жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан жүргүзүлөт.

## **12. Кызматчыга ыйгарылган кызматтык чен кайсы документте көрсөтүлөт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесинин 10-бөлүгүнө ылайык, ыйгарылган класстык чен кызматтык ыраस्ताмада көрсөтүлөт.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТТЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТЫН КАДРЛАР РЕЗЕРВИ**

### **13. Улуттук кадрлар резервине кошуунун жолжобосу кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын Улуттук кадрлар резервин түзүүнүн жана иштешинин тартиби жөнүндө Жобого ылайык, Улуттук кадрлар резерви мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын башкы жана жогорку административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин топторунан түзүлөт.

Улуттук резервди түзүүнү жана анын иштешин конкурстарды өткөрүү аркылуу Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы камсыз кылат. Конкурс өткөрүү үчүн комиссия түзүлөт, анын сандык жана персоналдык курамы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын буйругу менен бекитилет. Конкурсту ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жарыялайт.

Конкурс өткөрүү жөнүндө маалымат Мамлекеттик кадр кызматынын веб-сайтына ([mkk.gov.kg](http://mkk.gov.kg)), жалпыга маалымдоо каражаттарында жарыяланат жана мамлекеттик органдарга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына жиберилет.

Конкурс өзүн төмөнкү этаптарды камтыйт: документтерди кароо; Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын билүүгө компьютердик тестирлөө; аңгемелешүү.

### **14. Улуттук кадрлар резервинде турган адамдар үчүн артыкчылыктар кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 5-пунктуна ылайык, конкурс биринчи кезекте ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын арасында өткөрүлөт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 18-беренесинин 3-1-бөлүгүнө ылайык, Кадрлардын улуттук резерви, аны ичинде дайындоосу ушул Мыйзамдын 24-беренесине ылайык өзгөчө (конкурстан сырткары) тартипте жүзөгө ашырыла турган кызмат орундарын ээлөөдө пайдаланылышы мүмкүн.

Ушул Мыйзамдын 24-беренесинин 13-1-бөлүгүндө, ошондой эле ушул Мыйзамдын 24-беренесинде белгиленген кызмат орундарына дайындоодо Кадрлардын улуттук резерви пайдаланылышы мүмкүн экени каралган.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 23-пунктуна ылайык, Улуттук кадрлар резервинде турган адамдар үчүн бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурс:

- башкы топто предметтик тесттер боюнча тестирилөөдөн;
- жогорку топто аңгемелешүүдөн башталат.

Улуттук кадрлар резервинин ушул Жобосунун 31-пунктуна ылайык, кызмат орундарын ээлөөдө, ошондой эле саясий кызмат орундарына даяндоодо кызматка коюунун өзгөчө (конкурстан тышкары) тартиби пайдаланылышы мүмкүн.

## **15. Мурун ички жана Кадрлардын улуттук резервинде турган адамдардын ичинен конкурстун натыйжалары боюнча кызмат ордуна дайындалган адам, бошотулгандан кийин кадрлардын ички резервинде туруусун уланта береби?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 18-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, кадрлардын ички резерви төмөнкүлөрдөн турат: 1) баалоонун натыйжалары боюнча сунуш кылынган ушул органда административдик кызмат орундарын ээлеген кызматчылардан; 2) органдын кайра уюштурулганына, штаттын кыскарганына, ден соолугунун абалы боюнча узакка эмгекке жараксыздыгына байланыштуу кызмат орундарынан бошотулган адамдардан; 3) бош кызмат ордун ээлөөгө конкурска катышкан, жогорку натыйжаларды көрсөтүшкөн, бирок дайындоого сунуш кылынбаган кызматчылардан, ошондой эле башка адамдардан; 4) аскер кызматына чакырылганына же аны алмаштыруучу альтернативдик жарандык кызматка жөнөтүлгөнүнө байланыштуу кызматынан бошотулган адамдардан.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ички кадрлар резервин түзүүнүн жана иштешинин тартиби жөнүндө Жобонун 17-пунктуна ылайык, резервдеги адам, ички кадрлар резервинде турган адамдардын санынын ичинен өткөрүлгөн конкурстун натыйжалары боюнча административдик мамлекеттик бош кызмат орунун же административдик муниципалдык бош кызмат орунун ээлегенде,

кызматчы ушул мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрларынын ички резервинин курамынан автоматтык түрдө чыгарылат.

## **16. Кадрлардын ички резервинен чыгаруунун тартиби кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ички кадрлар резервин түзүүнүн жана иштешинин тартиби жөнүндө Жобонун 17-пунктуна ылайык, резервде турган адам белгиленген мөөнөткө чейин ички резервдин курамынан төмөнкү учурда чыгарылат:

– ички кадрлар резервинде турган адамдардын санынын ичинен өткөрүлгөн конкурстун натыйжалары боюнча административдик мамлекеттик бош кызмат орунун же административдик муниципалдык бош кызмат орунун ээлегенде;

– жүйөлүү себепсиз окуудан же стажировкадан өтүүдөн баш тартканда;

– квалификацияны жогорулатуу жана кайра даярдоо курстарына катышуунун натыйжалары боюнча «жакшы» деген деңгээлден төмөн баа алганда;

– Кыргыз Республикасынын жарандыгынан чыкканда;

– соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылганда;

– соттун өкүмү боюнча кызматчы катары иштөөгө же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын айрым кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынганда;

– кызматчыга карата мыйзамдуу күчүнө кирген соттун айыптоочу өкүмү менен кызматты улантууну жокко чыгарган жаза колдонулганда;

– өзү арызын бергенде.

Ушул Жобонун 18-пунктуна ылайык, Ички резервдин курамынан чыгаруу жөнүндө чечим мамлекеттик органдын статс-катчысынын (аппарат жетекчисинин), жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын аппарат жетекчисинин (жооптуу катчысынын) сунуштамасы боюнча мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан кабыл алынат жана тийиштүү акт менен жол-жоболоштурулат, ички резервден чыгарылган адам бул акт менен тааныштырылат.

**17. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органын кайра уюштурууда, тең жана төмөн турган кызмат орду болбогонуна байланыштуу, бошотулган кызматчы иштен кетүү жөлөкпулун жана акчалай компенсация алган. Кайра уюштуруу жүргүзүлгөн соң убакыт өткөндөн кийин анын кадрлардын ички резервинде турганына байланыштуу ал кайра уюштурулган жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына бош кызмат ордуна конкурстан тышкары кире алабы?**



«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесине ылайык, муниципалдык кызматка кирүү бул учурда ички конкурстун жолжобосунан өтүү жолу менен жүзөгө ашырылат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 18-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, кадрлардын ички резерви төмөнкүлөрдөн турат: 1) баалоонун натыйжалары боюнча сунуш кылынган ушул органда административдик кызмат орундарын ээлеген кызматчылардан; 2) органдын кайра уюштурулганына, штаттын кыскарганына, ден соолугунун абалы боюнча узакка эмгекке жараксыздыгына байланыштуу кызмат орундарынан бошотулган адамдардан; 3) бош кызмат ордун ээлөөгө конкурска катышкан, жогорку натыйжаларды көрсөтүшкөн, бирок дайындоого сунуш кылынбаган кызматчылардан, ошондой эле башка адамдардан; 4) аскер кызматына чакырылганына же аны алмаштыруучу альтернативдик жарандык кызматка жөнөтүлгөнүнө байланыштуу кызматынан бошотулган адамдардан.

Мындан тышкары, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ички кадрлар резервин түзүүнүн жана иштешинин тартиби жөнүндө Жобонун 8-пунктуна ылайык, ички резерв сунуш кылынган кызмат ордунан кызматкер баш тарткан же ал кызмат орду көрсөтүлгөн иш жок болгон учурда ушул кызмат ордун мурда ээлеген кызматчыны ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын же соттун чечими боюнча ушул кызмат ордуна калыбына келтирүүгө байланыштуу жумуштан бошотулуп жаткан адамдардан.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ички кадрлар резервин түзүүнүн жана иштешинин тартиби жөнүндө Жобонун 16-пунктуна ылайык, резервдеги адамдын ички резервде туруу мөөнөтү бир жылды түзөт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс төмөнкү тартипте жүргүзүлөт: 1) ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын ортосундагы конкурс; 2) ачык конкурс.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, конкурс биринчи кезекте ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын арасында өткөрүлөт.

Б. а. эгерде, бош кызмат орду пайда болгон учурга карата, көрсөтүлгөн адам ички резервде турса, көрсөтүлгөн адам ачык конкурска чейин, ички жана улуттук резервде турган адамдардын ичинен кызмат ордун ээлөөгө конкурска катыша алат.

# **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРГА ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРГА КАРАТА КОЮЛУУЧУ ТАЛАПТАР**

## **18. Муниципалдык кызматка кирүү үчүн жаран кандай билимге ээ болуусу тийиш?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 1-бөлүгү менен кызматчы ылайык келүүсү тийиш болгон талаптар белгиленген. Алардын ичинде ушул кызмат орду үчүн мыйзамда жана кызматка алууну жүзөгө ашыруучу тийешелүү мамлекеттик орган жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан белгиленген квалификациялык талаптар бар.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 14-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, административдик кызматчыларга карата квалификациялык талаптарга, башкалардан тышкары, административдик кызмат орундарынын категориясын жана тобун эске алуу менен билимдин деңгээлине жана тармагына карата дагы талаптар кошулат.

Ушул берененин 3-бөлүгүнө ылайык, административдик кызмат орундары үчүн билим деңгээлине карата төмөнкү квалификациялык талаптар белгиленет:

1) кенже кызмат орду – мамлекеттик жарандык кызматчылар үчүн жогорку билим, муниципалдык кызматчылар үчүн жогорку же болбосо орто кесиптик билим;

2) улук, башкы жана жогорку кызмат орундары – жогорку билим.

## **19. Бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүнүн шарттарында соттолгондугу жоктугу тууралуу маалымкат көрсөтүү талабы жок. Кызмат ордуна конкурстан өткөн жана дайындалган адамдарда жоюлбаган соттолгондугу табылып калган учарда, мамлекеттик органдын, жергиликтү өз алдынча башкаруу органынын иш-аракеттери кандай болушу керек?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, төмөнкү адам кызматчы боло албайт:

1) соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылган же болбосо ага соттун айыптоочу өкүмү менен кызматчы катары ишти жүзөгө ашырууга же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарда белгилүү бир кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынган;

2) мыйзамда белгиленген тартипте алынбаган же жоюлбаган соттолгондугу бар.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 34-пунктуна ылайык, конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин топтому өзүнө төмөнкүлөрдү камтыйт:

- жеке арызын, кадрларды каттоо баракчасын, өмүр баянын (соттолгондугу же соттолбогондугу жөнүндө маалыматты көрсөтүү менен), резюме, сүрөтүн;

Аңгемелешүү этабына катышууга уруксат берилген талапкерлерге мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан компетенттүү мамлекеттик органдардан талапкердин соттолбогондугу жөнүндө маалымат талап кылынат.

Конкурстан өтүп, кызмат орунуна дайындалган адамдарда жоюлбаган соттолгондугу бар экени аныкталса, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык чечим кабыл алат.

Ошону менен бирге, жогоруда көрсөтүлгөн Мыйзамдын 47-беренесинин 1-бөлүгүнүн 8-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча кызматчы мамлекеттик жарандык кызматка же муниципалдык кызматка кирүүдө жасалма документтерди же билип туруп жалган маалыматтарды бергенде ээлеген кызмат ордунан бошотулушу мүмкүн экенин белгилейбиз.

## **20. Соттолгондугу соттун чечими менен алынып салынган же жоюлган учурда, кызматчы соттолгон болуп эсептелеби?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, төмөнкү адам кызматчы боло албайт:

1) соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылган же болбосо ага соттун айыптоочу өкүмү менен кызматчы катары ишти жүзөгө ашырууга же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарда белгилүү бир кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынган;

2) мыйзамда белгиленген тартипте алынбаган же жоюлбаган соттолгондугу бар.

Кыргыз Республикасынын Жазык кодексинин 76-беренесине ылайык, кылмыш жасагандыгы үчүн соттолгон адам, соттун айыптоо өкүмү мыйзамдуу күчүнө кирген күндөн тартып соттуулугу жоюлган же алынып салынган учурга чейин соттолгон деп эсептелет.

Соттун өкүмү менен жазадан бошотулган адам соттолгон эмес деп эсептелет.

Соттуулуктун жоюлушу же алынып салынышы соттуулукка байланышкан бардык укуктук кесепеттерди жокко чыгарат.

## **21. Кылмыш иши боюнча териштируулор, мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга тапшыруу боюнча конкурска катышып жаткан жарандын укугуна таасир тийгизеби?**

Кыргыз Республикасынын Жазык-процесстик кодексинин 15-беренесине ылайык, анын кылмыш жасоого күнөөлүүлүгү соттун мыйзамдуу күчүнө кирген өкүмү менен белгиленмейинче, айыпталуучу күнөөсүз делип эсептелинет.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, төмөнкү адам кызматчы боло албайт:

1) соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылган же болбосо ага соттун айыптоочу өкүмү менен кызматчы катары ишти жүзөгө ашырууга же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарда белгилүү бир кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынган;

2) мыйзамда белгиленген тартипте алынбаган же жоюлбаган соттолгондугу бар.

Кыргыз Республикасынын Жазык кодексинин 76-беренесине ылайык, кылмыш жасагандыгы үчүн соттолгон адам, соттун айыптоо өкүмү мыйзамдуу күчүнө кирген күндөн тартып соттуулугу жоюлган же алынып салынган учурга чейин соттолгон деп эсептелет.

Ошондой эле Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 52-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, жарандар мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кирүүдө, мыйзамда каралган тартипте кызматка көтөрүлүүдө бирдей укуктарга, бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ экени каралган.

Ушуга байланыштуу биз, ага карата териштирүү жүргүзүлүп жаткан жаран бош административдик кызмат ордун ээлөө үчүн конкурска катышууга укуктуу деп эсептейбиз.

Мында жогоруда көрсөтүлгөн Мыйзамдын 48-беренесинин 1-бөлүгүнүн 4-пунктуна ылайык, тараптардын эркине байланышпаган жагдайлар боюнча мамлекеттик органындагы, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органындагы кызматсоттун мыйзамдуу күчүнө кирген айыптоо өкүмүнө ылайык кызматчыга кызматтык ишин улантууну жокко чыгарган жаза дайындалганда токтотулушу мүмкүн.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТКА ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТКА КИРҮҮНҮН ТАРТИБИ**

### **22. Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүүдө, конкурстук тандоону жүргүзүүнүн тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө»

Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс төмөнкү тартипте жүргүзүлөт: 1) ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын ортосундагы конкурс; 2) ачык конкурс.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, конкурс биринчи кезекте ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын арасында өткөрүлөт, эгерде конкурс болбой калса же болбосо конкурстан өткөн адам кызмат ордуна дайындалбаса, анда ачык конкурс жарыяланат, ачык конкурс өткөрүлгөндө башка негиздер боюнча бош кызмат ордуна дайындоого жол берилбейт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, ачык конкурс бош кызмат орду болгондо, конкурс өткөрүү жөнүндө маалыматты гезитке жана ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын веб-сайтында же болбосо башка расмий жалпыга маалымдоо каражаттарына, ошондой эле мамлекеттик органдын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын веб-сайтында жайгаштыруу жолу жарыяланат.

Конкурстук тандоону өткөрүүнүн тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жободо жөндөлгөн.

Жогоруда көрсөтүлгөн Жобонун 26-пунктуна ылайык, ачык конкурс төмөнкүдөй тартипте өткөрүлөт:

- ачык конкурс өткөрүү жөнүндө кулактандырууну жарыялоо;
- конкурска катышууну каалаган жарандардын документтерин кабыл алуу;
- түздөн-түз конкурсту өткөрүү.

Жогоруда көрсөтүлгөн Жобонун 27-пунктуна ылайык, конкурс өткөрүү өзүнө төмөнкү этаптарды камтыйт:

– конкурска катышкан адамдардын документтеринин мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга коюлган талаптарга ылайыктуулугун кароо;

– административдик мамлекеттик бош кызмат орундарын жана административдик муниципалдык бош кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлерди ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын Тестирилөө борборунда жана аймактык бөлүмчөлөрүндө негизги жана предметтик тесттер боюнча тестирилөө;

- аңгемелешүү.

## **23. Ички жана Улуттук кадрлар резервинде турган адамдар үчүн конкурс өткөрүүнүн узактыгы кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс төмөнкү тартипте жүргүзүлөт: 1) ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын ортосундагы конкурс; 2) ачык конкурс.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 14-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси статс-катчынын (аппарат жетекчисинин, жооптуу катчынын) сунуштамасын алгандан кийин 3 жумушчу күндүн ичинде конкурстан өткөн адамды кызмат ордуна дайындоо тууралуу буйрук чыгарат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 24-пунктуна ылайык, ички жана Улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын арасында административдик бош кызмат орунду ээлөөгө конкурс өткөрүүнүн узактыгы документтерди кабыл алуунун мөөнөтү аяктаган күндөн тартып 25 жумушчу күндөн ашпашы керек.

Мамлекеттик сыр менен таанышууга карата уруксат берүү үчүн текшерүү иш-чараларын талап кылган бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурс өткөрүүдө ички жана Улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын арасында конкурс өткөрүүнүн узактыгы 50 жумушчу күндү түзөт.

## **24. Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүүдө аңгемелешүүнүн кыскача протоколу жол-жоболуштурулабы?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 27-пунктуна ылайык, аңгемелешүү конкурс өткөрүү этаптарынын бири болуп саналат.

Ушул Жобонун 45-пунктуна ылайык, аңгемелешүүнүн жүрүшүндө талапкерлердин жеке жана кесиптик сапаттары жана алардын келечектеги кызматы туурасындагы түшүнүктөрү, күткөн максаттары жана жүйөлөрү аныкталат, аңгемелешүү өткөрүү үчүн суроолордун болжолдуу тизмеси ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан иштелип чыгат, ал мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында аңгемелешүү өткөрүү үчүн суроолордун тизмесин иштеп чыгууга негиз болуп саналат.

Ушул Жобонун 53-пунктуна ылайык, конкурстук тандоонун натыйжасы протокол түрүндө жол-жоболуштурулат, ага отурумга катышкан конкурстук

комиссиянын төрагасы, катчысы жана мүчөлөрү кол коюшат.

Талаш-тартыш кырдаалдар келип чыккан учурда ишенимдүү так маалыматтарды берүү максатында толук протокол жүргүзүү (суроолор жана жооптор менен) сунуштамаланат.

## **25. Бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиянын курамына патронаттык кызмат ордун ээлеп турган кызматчыларды кошууну «саясий кийлигишүүчүлүк» деп эсептөөгө болобу?**

Патронаттык кызмат ордун ээлешкен кызматчылардын конкурстук комиссиянын курамына кошулушу саясий кийлигишүүчүлүк болуп саналбайт, анткени «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесинин 21-пунктуна ылайык, патронаттык кызмат орду административдик кызмат ордунун өзгөчө түрү болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 10-пунктунда мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын төмөнкүдөй түзүмү жана курамы аныкталган:

- конкурстук комиссиянын төрагасы - мамлекеттик органдын статс-катчысы же статс-катчынын милдетин аткаруучу (аппарат жетекчиси). Зарыл болгон учурда, эгерде статс-катчынын (аппарат жетекчинин) орду бош болуп калса, же статс-катчы (аппарат жетекчиси) кызматтык иш сапарда болгондо, ден соолугу боюнча жумушка келбей калса (тийиштүү документтер менен далилденсе), өргүүдө болсо (эмгек өргүү, кош бойлуулук жана төрөт, бала багуу боюнча, эмгек акы сакталбаган) же ээлеген кызмат ордунан убактылуу четтетилген болсо, административдик мамлекеттик бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиянын төрагасы болуп, мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан аныкталган комиссиянын мүчөлөрүнүн бири - мамлекеттик органдын мамлекеттик жарандык кызматчысы убактылуу дайындалат.

Конкурстук комиссиясынын мүчөлөрү:

- мамлекеттик органдын этика боюнча комиссиясынын төрагасы;
- мамлекеттик органдагы коррупциянын алдын алуу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу;
- жарандык коомдун тиешелүү тармактык багыттагы институттарынын өкүлдөрү (макулдашуу боюнча);
- персоналды башкаруу кызматынын жана юридикалык кызматтын жетекчилери (адистери);
- мамлекеттик органдын башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнүн жетекчилери (адистери).

Конкурстук комиссиянын катчысы мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн арасынан дайындалат.

Ошентип, бул Жободо конкурстук комиссиянын курамына кошулушу мүмкүн болуучу адамдардын биротоло толук тизмеги каралган.

Патронаттык кызмат ордун ээлеген кызматчы, эгерде ал мамлекеттик органдын этика боюнча комиссиясынын төрагасы болуп саналган учурда гана мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын мүчөсү боло алышы мүмкүн.

## **26. Өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик кызмат ордун жана муниципалдык кызмат ордун ээлеп турган кызматчылар мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиялардын курамына кире алышабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесинин 8 жана 9-бөлүктөрүнө ылайык, өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик мамлекеттик кызмат ордун жана административдик муниципалдык кызмат ордундарын ээлеген кызматчылар административдик кызматчылар болуп саналышат, анткени мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында административдик кызмат ордун ээлеп турушат, кызмат орду боюнча берилген ыйгарым укуктарды ишке ашыруу боюнча кесипкөй кызматтык ишти республикалык бюджеттин, жергиликтүү бюджеттин каражаттарынан акчалай сыйакы алуу менен, туруктуу негизде жүзөгө ашырышат жана аларды аткаруу үчүн жоопкерчилик тартышат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 24-беренесине ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын айрым административдик кызмат ордундарына кирүүнүн өзгөчө (конкурстан тышкары) тартиби белгиленет, мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары боюнча дайындоо өзгөчө тартипте жүзөгө ашырылуучу айрым административдик кызмат ордундарынын тизмеги кызмат ордундарынын реестринде көрсөтүлөт.

### *Мамлекеттик органдар бөлүгүндө*

Кыргыз Республикасынын Президентинин 2017-жылдын 31-январындагы УП № 17 Жарлыгы менен бекитилген Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик жана муниципалдык кызмат ордундарынын реестрине ылайык, мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын мүчөсү боло алуучу, өзгөчө тартипте дайындалган, административдик мамлекеттик кызмат ордундарын ээлеген кызматчылар төмөнкүлөр болуп саналат: мамлекеттик органдын жетекчисинин орун басарлары, жергиликтүү мамлекеттик администрация башчысынын орун басарлары – райондун акиминин орун басары, соттордогу аппарат жетекчиси, Өкмөттүн облустагы ыйгарым укуктуу өкүлүнүн орун басары, мамлекеттик органдардагы мекемелик баш ийүүдөгү бөлүмдүн жетекчиси.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн



жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 10-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы:

– конкурстук комиссиянын төрагасы - мамлекеттик органдын статс-катчысы же статс-катчынын милдетин аткаруучу (аппарат жетекчиси). Зарыл болгон учурда, эгерде статс-катчынын (аппарат жетекчинин) орду бош болуп калса, же статс-катчы (аппарат жетекчиси) кызматтык иш сапарда болгондо, ден соолугу боюнча жумушка келбей калса (тийиштүү документтер менен далилденсе), өргүүдө болсо (эмгек өргүү, кош бойлуулук жана төрөт, бала багуу боюнча, эмгек акы сакталбаган) же ээлеген кызмат ордунан убактылуу четтетилген болсо, административдик мамлекеттик бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү боюнча комиссиянын төрагасы болуп, мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан аныкталган комиссиянын мүчөлөрүнүн бири - мамлекеттик органдын мамлекеттик жарандык кызматчысы убактылуу дайындалат.

Конкурстук комиссиясынын мүчөлөрү:

- мамлекеттик органдын этика боюнча комиссиясынын төрагасы;
- мамлекеттик органдагы коррупциянын алдын алуу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу;
- жарандык коомдун тиешелүү тармактык багыттагы институттарынын өкүлдөрү (макулдашуу боюнча);
- персоналды башкаруу кызматынын жана юридикалык кызматтын жетекчилери (адистери);
- мамлекеттик органдын башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнүн жетекчилери (адистери).

Б. а. патронаттык кызмат ордун ээлеген кызматчы мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын мүчөсү боло алчу жападан-жалгыз учур – бул мындай кызматчы мамлекеттик органдын этика боюнча комиссиясынын төрагасы болуп саналган учур.

#### *Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдар бөлүгүндө*

Жогоруда көрсөтүлгөн Реестрге ылайык, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын мүчөлөрү боло алышчу, өзгөчө тартипте дайындалган административдик муниципалдык кызмат орундарын ээлеген кызматчылар: шаарлардын мерияларынын вице-мэрлери, республикалык маанидеги шаарлардын райондук администрацияларынын башчылары, старосталар.

Жогоруда көрсөтүлгөн Жобонун 11-пунктуна ылайык, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы:

– төрага-шаардын мэриясынын аппаратынын жетекчиси, шаардык кеңештин аппаратынын жетекчиси (жооптуу катчысы), республикалык маанидеги шаардын райондук администрациясынын аппаратынын жетекчиси, айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысы. Зарыл болгон учурда, эгерде шаардын мэриясынын аппарат жетекчисинин, шаардык кеңештин аппарат жетекчисинин (жооптуу катчысынын), республикалык маанидеги шаардын райондук администрациясынын аппарат жетекчисинин, айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысынын кызмат орундары бош болуп калса, же аталган кызмат орундарын

ээлеген адамдар иш сапарда болгондо, ден соолугу боюнча жумушка келбей калса (тийиштүү документтер менен бышыкталса), ээлеген кызмат ордунан убактылуу четтетилген болсо же өргүүдө болсо (эмгек өргүү, кош бойлуулук жана төрөт, бала багуу боюнча, эмгек акы сакталбаган), бош административдик муниципалдык кызмат ордун ээлөөгө конкурсту өткөрүү боюнча комиссиянын төрагасы болуп, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан аныкталган комиссиянын мүчөлөрүнүн бири – жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын муниципалдык кызматчысы дайындалат.

Комиссиянын мүчөлөрү:

- облустук маанидеги шаарларда конкурс өткөрүүдө Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн тийиштүү облустагы ыйгарым укуктуу өкүлүнүн өкүлү;

- райондук маанидеги шаарларда жана айыл өкмөттөрүндө конкурс өткөрүүдө жергиликтүү мамлекеттик администрациянын өкүлү;

- персоналды башкаруу кызматынын өкүлдөрү же персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу адам, ошондой эле жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнүн өкүлдөрү;

- жарандык коомдун өкүлү (макулдашуу боюнча).

Б. а. өзгөчө тартипте дайындалуучу, жогоруда көрсөтүлгөн кызматчылардын ичинен бирөө жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мүчөсү болуп калышы мүмкүн.

## **27. Конкурстук комиссиянын конкурстанттардын ичинен бирөөнү да бош кызмат ордуна дайындоого сунуштамалабоого чечим кабыл алууга укуктуу барбы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесине ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат жана конкурсту өткөрүүнүн тартиби жана кызматтык көтөрүлүү жолжоболору Кеңеш тарабынан иштелип чыгат жана Өкмөт тарабынан бекитилет.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 49-пунктунун биринчи абзацына ылайык, конкурстун бардык этаптары боюнча баллды кошуу жолу менен аныкталуучу эң жогорку баллга ээ болгон талапкерди конкурстук комиссия бош кызмат орунга дайындоого сунуштоо жөнүндө чечим кабыл алат. Улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен административдик кызмат орундарынын жогорку тобунун административдик мамлекеттик же муниципалдык бош кызмат орундарын ээлөөгө конкурс өткөрүүдө аңгемелешүүнүн жыйынтыгы боюнча эң жогорку балл алган талапкерди комиссия бош кызмат орунга дайындоого сунуштамалоо жөнүндө чечим кабыл алат.

Эгерде конкурстук комиссия эң жогорку баллга ээ болгон талапкерди сунуш кылбоо жөнүндө чечим кабыл алган учурда, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси кайрадан конкурс өткөрүү чечимин кабыл алат, мында эң жогорку баллга ээ болгон талапкерди сунуштамалоого каршы добуш берген конкурстук комиссиянын мүчөлөрү баш тартуунун негездемеленген себебин жазуу жүзүндө берүүгө милдеттүү, ал конкурстук комиссиянын отурумунун протоколуна тиркелет.

Ошентип, конкурстук комиссия конкурсанттардын ичинен бирин дагы дайындоого сунуш кылбоо укугуна ээ болот.

## **28. Кызматка кирүүдө 10-20 мүнөттүк аңгемелешүүнүн ичинде талапкердин сапаттарын аныктоого жана баа берүүгө мүмкүнбү?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 27-пунктуна ылайык, аңгемелешүү конкурс өткөрүү этаптарынын бири болуп саналат.

Ушул Жобонун 45-пунктуна ылайык, аңгемелешүүнүн жүрүшүндө талапкерлердин жеке жана кесиптик сапаттары жана алардын келечектеги кызматы туурасындагы түшүнүктөрү, күткөн максаттары жана жүйөлөрү аныкталат, талапкерлер менен аңгемелешүү өткөрүү үчүн суроолордун болжолдуу тизмеси ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан иштелип чыгат, бир эле орундагы кызматка талапкер болгондорго бирдей (окшош) суроолор берилет, бош кызмат орунун ээлөө маселесине тиешеси бар башка жагдайларды аныктоо зарыл болгондо, башка да кошумча суроолор берилиши мүмкүн.

Ушул Жобонун 48-пунктуна ылайык, аңгемелешүү өткөрүүдө конкурстук комиссия талапкерлердин кесиптик билимдерин, билгичтигин жана көндүмдөрүн текшерүүнүн жыйынтыгына таянат. Аңгемелешүүнүн жүрүшүндө конкурстук комиссия талапкерлерди 20 баллдык шкала боюнча төмөнкү көрсөткүчтөрдү баалайт:

- эссе;
- инсандык сапаттар;
- лидерлик сапаттар;
- кесиптик сапаттар;
- жүйөлөнүү;
- логика;
- ой-пикирин ачык баяндоо жөндөмү.

Конкурстук комиссия аңгемелешүүнүн натыйжалары боюнча талапкердин баллынын суммасын көрсөткүчтөрдүн санына бөлүү жолу менен талапкерге баа коёт.

Аңгемелешүү өткөрүүгө убакыт бул Жободо жөндөлбөгөн. Аңгемелешүү

өткөрүүгө убакытты аныктоодо конкурстук комиссияларга аңгемелешүүнүн максаттарына жетүүнүн зарылдыгынан улам келип чыгуу сунуштамаланат.

## **29. Кадр кызматкери, юрист жана этика боюнча комиссиянын өкүлү болбогон учурда, кайсыл расмий адамдарды мамлекеттик органдын аймактык өкүлчүлүгүнүн конкурстук комиссиясынын курамына кошууга болот?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 10-пунктунда мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы аныкталган, ага мамлекеттик органдын этика боюнча комиссиясынын төрагасы, ошондой эле персоналды башкаруу жана юридикалык кызматтын жетекчилери (адистери) киргизилген. Мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүндө конкурстук комиссия түзүлүшү мүмкүн экени, анын курамы мамлекеттик органдын статс-катчысы (аппарат жетекчиси) менен макулдашуу боюнча мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүнүн жетекчиси тарабынан бекитилери каралган.

Мамлекеттик органдын статс-катчысы (аппарат жетекчиси) менен макулдашуу боюнча мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүнүн жетекчиси тарабынан аныкталган конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн бири – мамлекеттик кызматчы мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүнүн конкурстук комиссиясынын төрагасы болуп дайындалат.

Мында конкурстук комиссиянын курамы административдик мамлекеттик кызмат орундарын ээлеген мамлекеттик кызматчылардын катарынын болушу керек жана комиссиянын жок болгон мүчөлөрүн алмаштырууга жол берилбеши керек.

Демек, аймактык бөлүмчөлөрдө конкурстук комиссияны түзүүдө кадрлар менен болгон айкын кырдаалдан келип чыгуу керек.

## **30. Аңгемелешүү үчүн суроолордун тизмегин жаңылоо пландаштырылабы?**

Азыркы убакта Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы тарабынан аңгемелешүү өткөрүү үчүн суроолордун болжолдуу тизмегин иштеп чыгуу боюнча жумуштар жүргүзүлүүдө, ал мамлекеттик органдарга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына алардын өздөрүнүн суроолорунун тизмегин иштеп чыгуу үчүн жиберилет. Аңгемелешүү өткөрүү үчүн жалпы суроолордун болжолдуу тизмекти алганга чейин, Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын ([www.mkk.gov.kg](http://www.mkk.gov.kg)) сайтына жайгаштырылган, Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын

2012-жылдын 12-январындагы № 3 буйругу менен бекитилген аңгемелешүү өткөрүү үчүн жалпы суроолордун тезмегин пайдаланууну сунуштамалайбыз.

### **31. Жаңы ченемдик укуктук актылар кабыл алынган учурда, тестирлөө суроолорун жаңылоонун тартиби кандай?**

Тесттик суроолор жаңы ченемдик укуктук актылардын, колдонуудагы ченемдик укуктук актыларга өзгөртүүлөрдү киргизүүлөрдүн күчүнө кирүүсүнө жараша жаңыланат. Ченемдик укуктук актылардын мониторинги боюнча иштер Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын тестирлөө бөлүмүнүн кызматкерлери тарабынан жүзөгө ашырылат.

### **32. Мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы конкурстун кайсыл этабында ИИМ Маалыматтык-аналитикалык борборунан конкурска киргизилген талапкерлерге карата соттолгондугунун жоктугу тууралуу маалымдаманы суратып ала алат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 34-пунктуна ылайык аңгемелешүү этабына катышууга уруксат берилген талапкерлерге мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан компетенттүү мамлекеттик органдардан талапкердин соттолбогону жөнүндө маалымат суратып алынат.

### **33. Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кеңешчилерин, жардамчыларын административдик кызмат орундарына конкурстук тандоосуз дайындоого болобу?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесинин 21-пунктуна ылайык, патронаттык кызмат орду – бул саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдардын ыйгарым укуктарынын мөөнөтүнө алардын ыйгарым укуктарын ишке ашырууга көмөктөшүү үчүн уюшулган консультанттардын, кеңешчилердин жана жардамчылардын кызмат орундары. Патронаттык кызмат орду административдик кызмат ордунун өзгөчө түрү болуп саналат;

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 2-пунктунда «мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын административдик мамлекеттик, муниципалдык бош кызмат орунун ээлөө төмөнкүдөй:

- кызматчынын ишин баалоонун натыйжалары боюнча кызматка көтөрүлүү;

- ушул Жобого ылайык конкурс өткөрүү;

- ушул Жобонун 68-пунктунда каралган ротациялоо тартипте» жүргүзүлөрү белгиленген.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 2-бөлүгүнө жана ушул Жобонун 18-пунктуна ылайык, бош административдик кызмат ордун ээлөөгө конкурстар төмөнкүдөй тартипте өткөрүлөт:

- ички жана улуттук кадрлар резервинде турган адамдардын ортосундагы конкурс;

- ачык конкурс.

Кызматтык көтөрүлүү тартибинде мындай адамдар административдик кызмат ордуна дайындалышы мүмкүн эмес, анткени, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы №131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 37-пунктуна ылайык, «Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасы, Кыргыз Республикасынын Премьер-министри, Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун төрагасы жана Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын төрагасы тарабынан өзгөчө тартипте дайындалуучу административдик кызмат орундарын ээлеген адамдардын ишин баалоо, ушул Жободо белгиленген жолжоболорду сактабастан, баалардын «мыкты», «жакшы», «канааттандыруу», «канааттандыруу эмес» деген түрлөрүн колдонуу менен тийиштүү органдын жетекчиси (жогору турган кызмат адамы) тарабынан өз алдынча жүргүзүлөт». Вице-мэрлердин, мэриялардын райондук администрацияларынын жетекчилеринин, мамлекеттик органдардын аппарат жетекчилеринин, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын аппарат жетекчилеринин жана жооптуу катчыларынын, айыл өкмөт башчыларынын орун басарларынын, айыл башчыларынын, ошондой эле патронаттык кызмат орундарын ээлеген адамдардын ишин баалоо ушул сыяктуу жол-жобо боюнча жүргүзүлөт.

Ушул Жобонун 52-пунктуна ылайык, баалоо боюнча комиссия кызматчы «Үлгүлүү» деген бааны алганда, кызматчыны конкурс өткөрбөстөн, ушул органдагы кийинки жогору турган кызмат ордуна дайындоо жөнүндө сунушту, анын квалификациялык талаптарга шайкеш келген шартта киргизет.

Мында Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын

мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 9-пунктунун 2-абзацына ылайык, кирүүнүн өзгөчө (конкурстан тышкары) тартиби белгиленген кызматчылар, ошондой эле патронаттык кызмат орундарын ээлеген кызматчылар үчүн конкурстук тандоо жолу менен ээлене турган административдик кызмат орундарына кызматчыларда ротациялоо мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында акыркы кызмат ордун 2 жылдан кем эмес ээлөө шартында жүргүзүлөт. Ушул Жобонун 2-пунктуна ылайык, ротациялоо кызматчы которулуп же жылдырылып жаткан кызмат орунуна коюлган квалификациялык талаптарга ылайык келген шартта жүргүзүлөт.

Б. а. мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында патронаттык кызматты ээлеген адамдар мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында конкурсу жок ротациялоо тартибинде гана дайындалышы мүмкүн.

### **34. Мамлекеттик кызматка же муниципалдык кызматка убактылуу, конкурстан тышкары кабыл алуу мүмкүнбү? Мыйзамдарга жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында конкурсу жок кенже административдик кызмат орундарын ээлөө бөлүгүндө өзгөртүүлөрдү киргизүү паландаштырылуудабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 67-статьясынын 2-пунктуна ылайык, мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат ордуна дайындоо мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 74-статьясынын 3-бөлүгүнө ылайык, кызматкерди ваканттык кызмат боюнча милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

Жогоруда көрсөтүлгөндөн улам, мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын бош мамлекеттик жарандык жана административдик муниципалдык кызмат орундарына милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбеси көрүнүп турат.

Ошону менен бирге, азыркы убакта бош кызмат орундарын ээлөөгө конкурстан өтүүдө конкурсанттарга жардам көрсөтүү максаттарында Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматында, Бишкек жана Ош шаарларында Окутуу борборлору ачылган, аларда конкурсанттар тийиштүү ченемдик укуктук база жана усулдук материалдар менен таанышуу аркылуу тестирилөөгө карата даярдануу, ошондой эле сынактык тестирилөөдөн өтүү мүмкүнчүлүктөрүнө ээ болушат. Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы мында Борборлорду башка областтарда ачууну дагы пландаштырууда.

Мындан тышкары, Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын 2018-жылдын 19-январындагы № 6 буйругу менен негизги тестирлөө боюнча ченемдик укуктук актылардын тизмегинин саны кызмат орундарынын топтору боюнча бөлүштүрүлгөн жана кыскартылган.

Ошондой эле 2018-жылдын 1-ноябрынан тартып, тестирлөөнүн автоматташтырылган тутумун түзөтүүлөргө чейин жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кенже муниципалдык кызмат орундарына предметтик тестирлөөгө экиден ашпаган ченемдик укуктук актыны киргизүү жана Кыргыз Республикасынын: Бюджеттик, Жер, Салык кодекстерин алып салуу сунуштамаланган.

Кыргыз Республикасында муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат жана башкача каралган эмес.

### **35. Бир гана талапкер катышкан учурда, аңгемелешүү өткөрүүдө көрмө жазуу жана укма жазуу жүргүзүү милдеттүүбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 9-бөлүгүнө ылайык, конкурстарды өткөрүүдө конкурстук комиссия тарабынан аңгемелешүүнүн көрмө жазуулары же укма жазуулары жүргүзүлөт. Мыйзамда бул эрежеден четтөө каралган эмес, анын ичинде эгерде аңгемелешүүгө бир конкурсант катышса дагы. Конкурсстарды алыскы райондордо өткөрүүдө аңгемелешүүнүн укма жазуусун гана жүргүзүүгө жол берилет. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 46-пунктуна ылайык, Алыскы райондордун тизмеси ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган – Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы тарабынан тарабынан аныкталат.

### **36. Айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысынын функционалдык милдеттеринин чоң көлөмүнө байланыштуу, айылдык кеңештин түзүмүнө «жооптуу катчы» кызмат ордуна бир штаттык бирдикти киргизүү каралышы мүмкүнбү?**

«Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 35-беренесинин 1-бөлүгүндө жергиликтүү кеңештердин ишин уюштуруучулук жактан камсыз кылуу, туруктуу комиссияларга жана депутаттарга жардам көрсөтүүгө зарыл материалдарды даярдоо үчүн шаарлардын кеңештери Өкмөт тарабынан аныкталуучу типтүү ченемдердин негизинде өзүнүн аппараттарын түзүүгө укуктуу экени каралган.

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жана этностор аралык мамилелер боюнча мамлекеттик агенттик менен биргеликте «Айрым мыйзам актыларына өзгөртүүлөрдү киргизүү жөнүндө»



Кыргыз Республикасынын Мыйзам долбоорун иштеп чыккан, анда «Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамына аппаратты, анын ичинде, айылдык кеңештерди кошуп алганда, бардык жергиликтүү кеңештер үчүн штаттык бирдиктерди аныктоо бөлүгүндө өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү каралган.

Бул мыйзам долбоору Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин кароосуна киргизилген.

### **37. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 11-пунктуна ылайык, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын түзүмү жана курамы:

– төрага-шаардын мэриясынын аппаратынын жетекчиси, шаардык кеңештин аппаратынын жетекчиси (жооптуу катчысы), республикалык маанидеги шаардын райондук администрациясынын аппаратынын жетекчиси, айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысы. Зарыл болгон учурда, эгерде шаардын мэриясынын аппарат жетекчисинин, шаардык кеңештин аппарат жетекчисинин (жооптуу катчысынын), республикалык маанидеги шаардын райондук администрациясынын аппарат жетекчисинин, айыл өкмөтүнүн жооптуу катчысынын кызмат орундары бош болуп калса, же аталган кызмат орундарын ээлеген адамдар иш сапарда болгондо, ден соолугу боюнча жумушка келбей калса (тийиштүү документтер менен бышыкталган), ээлеген кызмат ордунан убактылуу четтетилген болсо же өргүүдө болсо (эмгек өргүү, кош бойлуулук жана төрөт, бала багуу боюнча, эмгек акы сакталбаган), бош административдик муниципалдык кызмат ордун ээлеге конкурсту өткөрүү боюнча комиссиянын төрагасы болуп, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан аныкталган комиссиянын мүчөлөрүнүн бири – жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын муниципалдык кызматчысы дайындалат.

Комиссиянын мүчөлөрү:

– облустук маанидеги шаарларда конкурс өткөрүүдө Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн тийиштүү облустагы ыйгарым укуктуу өкүлүнүн өкүлү;

– райондук маанидеги шаарларда жана айыл өкмөттөрүндө конкурс өткөрүүдө жергиликтүү мамлекеттик администрациянын өкүлү;

– персоналды башкаруу кызматынын өкүлдөрү же персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу адам, ошондой эле жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнүн өкүлдөрү;

– жарандык коомдун өкүлү (макулдашуу боюнча).

Конкурстук комиссиянын катчысы жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн арасынан дайындалат.

Райондук маанидеги шаарларда шаардын мэриясынын жана шаардык кеңешинин аппараттарынын биргелешкен конкурстук комиссиясы түзүлөт. Шаардын мэриясынын аппаратындагы бош кызмат орундарын ээлөөгө конкурс өткөрүүдө комиссиянын төрагасы болуп мэрия аппаратынын жетекчиси эсептелет, шаардык кеңештин аппаратындагы бош кызмат орундарын ээлөөгө конкурс өткөрүүдө шаардык кеңештин өкүлү төрагалык кылат.

Республикалык маанидеги шаарларда жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси муниципалдык кызматтын административдик бош кызмат орундарын ээлөөгө конкурсту уюштуруу жана өткөрүү үчүн жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ведомстволук же аймактык бөлүмчөлөрүндө тийиштүү конкурстук комиссияларды түзүүгө укуктуу.

Мындай учурларда конкурстук комиссиянын төрагасы болуп жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүнүн жетекчисинин орун басары дайындалат, ал эми штаттык ырааттамада орун басары жок болсо – ушул бөлүмчөнүн кызматкерлеринин бири дайындалат.

Ведомстволук же аймактык бөлүмчөнүн конкурстук комиссиясынын сандык жана жекече курамы, анын иш тартиби ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын тийиштүү аймактык бөлүмчөсү менен макулдашуу боюнча жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан бекитилет.

Комиссиянын жок мүчөлөрүн башкага алмаштырууга жол берилбейт.

### **38. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө конкурстук комиссиянын иши эмнеде турат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 13-пунктуна ылайык, конкурс өткөрүүдө конкурстук комиссия:

- конкурс өткөрүүнүн мөөнөтүн жана анын ишинин регламентин аныктайт;
- аңгемелешүү этабы үчүн суроолорду аныктайт;
- конкурстун катышуучулары берген документтерди карап чыгат жана тастирлөөгө киргизүү жөнүндө чечим кабыл алат;
- конкурстун катышуучулары менен аңгемелешүү өткөрөт;
- тандап алынган талапкерлерди бош кызмат орунуна дайындоого сунуштамалоо жөнүндө чечим кабыл алат;
- айрым талапкерлерди мамлекеттик органдын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ички кадрлар резервине киргизүүгө сунуштамалоо жөнүндө чечим кабыл алат.

### **39. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө персоналды башкаруу кызматынын жана персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуунун иши эмнеде турат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 14-пунктуна ылайык, персоналды башкаруу кызматы же болбосо персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу:

– административдик бош кызмат орунун ээлөөгө талапкер жарандардан документтерди кабыл алууну жүзөгө ашырат;

– административдик бош кызмат орунуна талапкер жарандарга конкурс өткөрүүнүн шарттары жөнүндө кабарлайт;

– документтерди иштеп чыгат жана конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнө даярдап берет;

– тестирилөөнүн катышуучуларынын тизмесин түзөт;

– конкурстук катышуучуларын тестирилөөгө билдирмелерди даярдайт;

– конкурстун катышуучуларына конкурстун бардык этаптарын өткөрүүчү жер, күнү жана убакыты жөнүндө кабарлайт;

– ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын тестирилөө бөлүмүнө (Борборуна) (мындан ары – Тестирилөө борбору) конкурстун катышуучуларын каттоого көмөктөшөт.

### **40. Бош кызмат ордун ээлөөгө ачык конкурс өткөрүү жөнүндө маалыматта газетага же мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын веб-сайтына кулактандыруу жарыялоодо кандай маалыматтар камтылышы керек?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 7-бөлүгүнө ылайык, бош кызмат ордун ээлөөгө ачык конкурс өткөрүү жөнүндө маалымат төмөнкү маалыматтарды камтууга тийиш:

– мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын аталышын жана юридикалык дарегин;

– бош кызмат орундун аталышын;

– бош кызмат ордуна карата коюлуучу квалификациялык талаптарды;

– ушул кызмат ордунун функционалдык милдеттерин;

– конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин тизмегин;

– документтерди кабыл алуу убактысын жана ордун.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик

жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 29-пунктуна ылайык, конкурс жарыялаган ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын сайттарында жайгаштырылган толук маалыматка сөзсүз шилтеме берүү менен, ушул бош кызматка карата коюлуучу квалификациялык талаптар жана ушул кызмат ордунун функционалдык милдеттери жөнүндө маалыматтарды кошпостон, конкурс өткөрүү жөнүндө кыскача маалыматты гезитте жайгаштырууга жол берилет, кулактандырууда Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына каршы келбеген кошумча маалыматтар да камтылышы мүмкүн.

#### **41. Кандай учурларда жарандын бош кызмат ордун ээлөө үчүн конкурска катышуусуна жол берилбейт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, төмөнкү адам кызматчы боло албайт:

1) соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылган же болбосо ага соттун айыптоочу өкүмү менен кызматчы катары ишти жүзөгө ашырууга же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарда белгилүү бир кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынган;

2) мыйзамда белгиленген тартипте алынбаган же жоюлбаган соттолгондугу бар.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 32-пунктуна ылайык, жарандын конкурска катышуусуна төмөнкү учурларда жол берилбейт:

– соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылганда;

– мыйзамдуу күчүнө кирген соттун чечими менен белгилүү мөөнөткө мамлекеттик (муниципалдык) кызматтын мамлекеттик (муниципалдык) кызмат орундарын ээлөө укугунан ажыратылганда;

– эгерде жаран анын келечектеги кызматы жакын туугандарына (ата-энеси, жубайы, балдары, асырап алуучулар, асырап алынгандар, ата-энеси бир жана атасы же энеси башка эркек жана кыз бир туугандар, чоң ата, чоң эне, таята, таяне, неберелери) түздөн-түз баш ийүүгө же бири экинчисинин көзөмөлүндө туруу менен байланышкан мамлекеттик же муниципалдык кызматчы менен жакын туугандыкта болгондо;

– административдик бош кызмат орунун ээлөөгө зарыл болгон, белгиленген квалификациялык талаптарга туура келбей калганда;

– керектүү документтерди тапшырбаганда;

– мыйзамда белгиленген тартипте алынбаган же жоюлбаган соттолгондугу болгондо.

## **42. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин топтому эмнелерди камтыйт?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 34-пунктуна ылайык, конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин топтому өзүнө төмөнкүлөрдү камтыйт:

– жеке арызын, кадрларды каттоо баракчасын, өмүр баянын (соттолгондугу же соттолбогондугу жөнүндө маалыматты көрсөтүү менен), резюмени, сүрөтүн;

– паспорттун көчүрмөсүн;

– керектүү кесиптик билимин, эмгек стажын жана квалификациясын ырастаган документтерин (нотариустан же иштеген жериндеги персоналды башкаруу кызматы тарабынан күбөлөндүрүлгөн эмгек китепчесинин, билими, квалификациясын жогорулаткандыгы, илимий даража же илимий наам берилгендиги тууралуу документтеринин көчүрмөлөрү);

– сунуштама каттарын (мамлекеттик органдын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын талабы боюнча);

– Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда ден соолугунун абалы жөнүндө маалыматты.

## **43. Конкурстук комиссиянын конкурстун катышуучуларынын документтерин кароосу үчүн кандай мөөнөт белгиленген?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 35-пунктуна ылайык, конкурстук комиссия тарабынан конкурстун катышуучуларынын документтерин кароо документтерди кабыл алуу бүткөндөн кийин үч жумушчу күндөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт.

Белгиленген талаптарга туура келбеген документтерди жана маалыматтарды көрсөткөн жарандардын конкурска катышууларына жол берилбейт.

## **44. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурста практикалык тапшырма берүүнүн тартиби кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү кээ бир чечимдерине өзгөртүүлөрдү киргизүү жөнүндө Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2018-жылдын 6-декабрындагы № 568 токтому менен, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз

Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобого өзгөртүүлөр киргизилген, ага ылайык бош административдик мамлекеттик кызмат ордун жана административдик муниципалдык кызмат ордун ээлөөгө конкурстун этаптарынан практикалык тапшырма алынып салынган.

Жобонун 48-пунктуна ылайык, аңгемелешүү өткөрүлгөн күнү талапкерлер эссе даярдашат. Эссе түзүүгө 30 мүнөт бөлүнөт.

Эссенин темалары (үчтөн бешке чейин):

– персоналды башкаруу кызматы же персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу адам тарабынан аныкталат жана аңгемелешүү өткөрүүгө чейин бир күн мурда талапкерлерге жарыяланат;

– бош кызмат орду боюнча кызматтык милдеттерге ылайык келиши керек.

#### **45. Бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүүдө негизги жана предметтик тесттин суроолорунун саны ким тарабынан аныкталат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 39-пунктуна ылайык, жалпы билиминин деңгээлин текшерүү негизги тесттер боюнча тестирилөө түрүндө жүргүзүлөт, талапкерлердин кесиптик билимин жана көндүмдөрүн текшерүү предметтик тесттер боюнча бааланат.

Ушул Жобонун 40-пунктуна ылайык, негизги жана предметтик тесттердин суроолорунун саны ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.

#### **46. Кандай учурларда мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчилери бош кызмат ордуна дайындоого көрсөтүлгөн талапкерди четке кага алышат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө Жобонун 58-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси конкурстук тандоонун жолжоболорун бузуу фактылары аныкталган учурда гана сунушталган талапкерди четке кага алат.

# МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ӨЗДҮК ИШИ

## 47. Кызматчынын өздүк иши кандай учурларда берилиши мүмкүн?

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчысынын жана муниципалдык кызматчысынын өздүк ишин жүргүзүүнүн Тартибинин 19-пунктуна ылайык, өздүк иш сыртка чыгаруу укугу берилбестен төмөнкү учурларда берилиши мүмкүн:

- өздүк ишинин материалдары менен таанышуу үчүн кызматчынын суроо-талабы боюнча;
- түздөн-түз жетекчиге өздүк иштин материалдары менен тааныштыруу үчүн;
- кызматтык териштирүү үчүн;
- мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү мыйзамдардын сакталышына мониторинг жүргүзүүдө.

## 48. Кызматчынын өздүк көктөмүндө сакталып турган документтердин көчүрмөлөрүн көчүрүүгө жол берилеби?

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчысынын жана муниципалдык кызматчысынын өздүк ишин жүргүзүүнүн Тартибинин 20-пунктуна ылайык, өздүк иште сакталган документтерди көчүрүп алуу кызматчынын жазуу жүзүндөгү уруксаты менен жүргүзүлөт.

## 49. Тийешелүү текшерүүчү (көзөмөлгө алуучу) органдардын кызматкарлери мамлекеттик органдан, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын өздүк иштерин алып чыгууга укугу барбы?

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчысынын жана муниципалдык кызматчысынын өздүк ишин жүргүзүүнүн Тартибинин 19-пунктуна ылайык, өздүк иш сыртка чыгаруу укугу берилбестен төмөнкү учурларда берилиши мүмкүн:

- өздүк ишинин материалдары менен таанышуу үчүн кызматчынын

суроо-талабы боюнча;

– түздөн-түз жетекчиге өздүк иштин материалдары менен тааныштыруу үчүн;

– кызматтык териштирүү үчүн;

– мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү мыйзамдардын сакталышына мониторинг жүргүзүүдө.

Ушул Тартипке ылайык текшерүүчү (көзөмөлгө алуучу) органдардын кызматкарлеринин мамлекеттик органдан, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын өздүк иштерин алып чыгууга укуктары жок.

Тергөө жүргүзүү учурларында, атайын мыйзамдарга ылайык жазуу жүзүндөгү талаптарга жараша атайын органдар мамлекеттик органдан мамлекеттик жарандык кызматчынын, же болбосо жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан муниципалдык кызматчынын өздүк ишинин материалдарын талап кыла алышат.

## **50. Ал ээлеген кызмат ордунан бошогондон кийин өздүк иши кызматчыга берилеби?**

Ал ээлеген кызмат ордунан бошогондон кийин өздүк иши кызматчыга берилбейт. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчысынын жана муниципалдык кызматчысынын өздүк ишин жүргүзүүнүн Тартибинин 17-пунктуна ылайык, мамлекеттик наамы, сыйлыктары, илимий даражасы жана наамы бар кызматчылардын өздүк иштери туруктуу, ал эми калган кызматчылардын өздүк иштери – кызматчы жумуштан бошонгон жылдан тартып 75 жыл мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында сакталат.

## **51. Кызматчы эмгек китепчесин жоготуп алган учурда, мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан кандай иш-аракеттер көрүлүшү керек?**

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 65-статьясынын 1-бөлүгүнө ылайык, белгиленген үлгүдөгү эмгек китепчеси кызматкердин эмгектик ишмердиги жана иш стажысы жөнүндө негизги документ болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2003-жылдын 24-июлундагы №462 токтому менен бекитилген Эмгек китепчелерин жүргүзүү Тартибинин 5.1. пунктуна ылайык, эмгек китепчесин (ага кошумча баракты) жоготкон адам бултууралуу акыркы иштеген жери боюнча жумуш берүүчүгө тез арада кайрылууга милдеттүү. Арыз берилгенден 15 күндөн кечиктирилбестен, жумуш берүүчү жумушчуга биринчи барагынан оң жак бурчунда «Дубликат» деген жазуусу бар башка (жаңы үлгүдөгү) эмгек китепчесин же ага кошумча барак



берүүгө милдеттүү. Тартиптин 5.3. пунктуна ылайык, эгерде эмгек китепчеси (кошумча барак) жумуш берүүчүнүн күнөөсү менен жоголуп кетсе, анда эмгек китепчесинин (кошумча барактын) экинчи нускасын жана андагы болгон жазууларды жумуш берүүчү өзүнүн эсебинен калыбына келтирүүгө милдеттүү.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТТА ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТА СЫНОО МӨӨНӨТҮ**

### **52. Сыноо мөөнөтү аяктагандан кийин мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын ишине баа берүүнүн тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызматжөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, сыноо мөөнөтү аяктаганда кызматчыны баалоо жүргүзүлөт, ошонун негизинде анын ээлеген кызмат ордуна ылайыктуулугу жөнүндө чечим кабыл алынат, эгерде баалоонун натыйжасы канааттандыраарлык эмес деп таанылса, анда кызматчы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын макулдугу менен кызматтан бошотулат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы №131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 4-главасында сыноо мөөнөтү бүткөндө баалоону жүргүзүү жолжобосу жөнделген.

Түздөн-түз жетекчи кызматчы менен бирге кызматчынын кызматтык милдеттеринин чегинде сыноо мөөнөтүнүн мезгилине милдеттерди аныктайт жана жекече иш планы түзөт, милдеттердин бөлүштүрүлүшүнө ылайык органдын статс-катчысына (аппарат жетекчисине/жооптуу катчысына), мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин орун басарына кызматчынын жеке иш планын бекитүүгө киргизет.

Кызматчы сыноо мөөнөтү аяктаганга чейин 3 жумушчу күнү калганда өзүнүн иш планынын аткарылгандыгы жөнүндө отчетту түздөн-түз жетекчиге берет, анда ошондой эле кызматчынын жеке иш планында белгиленбеген башка тапшырмаларды аткаруунун натыйжалары да камтылат.

Кызматчыдан отчетту алган күндөн тартып 3 жумушчу күндүн ичинде түздөн-түз жетекчи кызматчынын планы аткаруусун текшерет жана аны менен бирдикте ар бир милдеттин көлөмүн пайыздык катышта аныктайт. Түздөн-түз жетекчи тийиштүү компоненттер боюнча өзүнүн негиздемеси менен кызматчынын иш планы аткаруусунун жыйынтыгына баа коёт жана иштерди жакшыртуу боюнча сунуштамаларды берет жана кызматчынын колтамгасын коюдуруп, баалоо менен тааныштыруусу тийиш.

Аткаруу жөнүндө отчет статс-катчы (аппарат жетекчиси/жооптуу катчысы),

мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчилигинин ортосунда милдеттердин бөлүштүрүлүшүнө ылайык жетекчисинин орун басары тарабынан 3 жумушчу күндүн ичинде бекитилет.

Баалоо боюнча комиссия кызматчынын отчетун алган учурдан тартып 3 жумушчу күндүн ичинде сыноо мөөнөтүнүн натыйжасы боюнча баа коёт. Комиссиянын чечими отурум өткөрүлгөн күнү протокол менен жол-жоболоштурулат жана кийинки жумушчу күнү кызматчыга маалымдалат.

### **53. Конкурстук тандоодон өткөн жана кызматка кирген адамга, эгерде ушул адам буга чейин мектепте иштеген стажы болгон учурда, сыноо мөөнөтү белгиленеби?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесине ылайык, биринчи жолу кызматка кирип жаткан кызматчынын кесипкөй сапаттарын текшерүү үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси ээлеген кызмат орду боюнча эмгек акысын төлөп берүү менен 3 айлык сыноо мөөнөтү менен аны кызмат ордуна дайындайт. Бул адамдын мамлекеттик же муниципалдык кызматта эмес, мектепте иштеген стажга ээ болгондуктан, ал кызматка биринчи жолу кирген болуп эсептелет жана ага сыноо мөөнөтү дайындалат.

Ушул Мыйзамдын 14-беренесинин 2-1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын стажына мамлекеттик жана муниципалдык кызматтардагы, анын ичинде СССРдин жана Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүндөгү мөөнөттүү кызматтагы эмгек ишинин, мурдагы СССРдин партиялык, комсомолдук жана мамлекеттик органдарынын аппараттарындагы ишинин, ошондой эле убактылуу болбогон кызматчынын ордун ээлөө боюнча эмгек ишинин убактысы кирет.

Ушул эле берененин 2-бөлүгүнө ылайык конкурстук комиссиянын сунуштамасы боюнча 3 айлык сыноо мөөнөтү кызматка киргенде мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан мамлекеттик же муниципалдык кызматта эмгек стажы бар адамдар үчүн белгилиниши мүмкүн экенин белгилей кетүү зарыл.

### **54. Кызматка кирүүдө сыноо мөөнөтү белгиленеби?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, биринчи жолу кызматка кирип жаткан кызматчынын кесипкөй сапаттарын текшерүү үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси, ээлеген кызмат орду боюнча эмгек акысын төлөп берүү менен, 3 айлык сыноо мөөнөтү менен аны кызмат ордуна дайындайт. Сыноо мөөнөтүнө убактылуу эмгекке жөндөмсүз мезгили жана жүйөлүү себептер боюнча кызматчы жумушта болбогон мезгил кирбейт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө»

Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, конкурстук комиссиянын сунуштамасы боюнча 3 айлык сыноо мөөнөтү мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан мамлекеттик же муниципалдык кызматта эмгек стажы бар адамдар үчүн белгилениши мүмкүн.

## **55. Сыноо мөөнөтүн өтөөнү аныктоонун тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, сыноо мөөнөтү аяктаганда мыйзамда белгиленген тартипте кызматчыны баалоо жүргүзүлөт, ошонун негизинде анын ээлеген кызмат ордуна ылайыктуулугу жөнүндө чечим кабыл алынат. Эгерде баалоонун натыйжасы канааттандыраарлык эмес деп таанылса, анда кызматчы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын макулдугу менен кызматтан бошотулат.

## **56. Конкурстан өтпөгөн талапкерди кызмат ордуна, сыноо мөөнөтү менен дайындоого болобу?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесине ылайык, биринчи жолу кызматка кирип жаткан кызматчынын кесипкөй сапаттарын текшерүү үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси ээлеген кызмат орду боюнча эмгек акысын төлөп берүү менен 3 айлык сыноо мөөнөтү менен аны кызмат ордуна дайындайт. Мындан тышкары, «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 27-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, конкурстук комиссиянын сунуштамасы боюнча 3 айлык сыноо мөөнөтү мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан мамлекеттик же муниципалдык кызматта эмгек стажы бар адамдар үчүн белгилениши мүмкүн. Башкача айтканда, сыноо мөөнөтү кызматка кирген кызматчы үчүн, демек, конкурстан өткөн кызматчыга колдонулат.

# МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН КЕСИПТИК ӨСҮШҮ

## 57. «Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууга мамлекеттик тапшырык» деген эмне?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 28-беренесинин 11 жана 13-бөлүктөрүнө ылайык, мамлекеттик тапшырык мамлекеттик бюджетте ушул максаттарга каралган каражаттардын чектеринде, календардык жылга карата кызматчыларды окутуунун планын билдирет.

Өкмөттүн чечими боюнча мамлекеттик тапшырыктын алкагында саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеп турган адамдар да окутулушу мүмкүн.

Кызматчыларды окутууга мамлекеттик тапшырыкты Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Мамлекеттик башкаруу академиясы ишке ашырат.

Мамлекеттик тапшырык кызматчылардын ар кандай категориялары үчүн бардык программаларды, квалификацияны жогорулатуу курстарын, илимий изилдөөлөрдү жана окуу-методикалык иштеп чыгууларды өзүнө камтыйт.

## 58. Мамлекеттик тапшырыктын алкактарында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын квалификацияны жогорулатуу жана кайра даярдоо курстарынан өтүүлөрүнүн тартиби кандай?

Жыл сайын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик тапшырыкты бекитет, ал мамлекеттик органдардын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын керектөөлөрүнүн негизинде, мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан түзүлөт. Окутуу графиги бекитилгенден кийин мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган окутуу программасын бардык мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына жиберет, ага ылайык көрсөтүлгөн органдар окутууга билдирмелерди беришет.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 28-беренесинин 2 жана 3-бөлүктөрүнө ылайык, кызматчыларды окутуу окутуунун эки негизги түрү – кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу боюнча жүзөгө ашыралат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 28-беренесинин 3 жана 4-бөлүктөрүнө ылайык, кызматчыларды кайра даярдоо төмөнкүдөй жүзөгө ашырылат:

– кызматка биринчи жолу кирген адамдар үчүн;

– кызматчылардын жогору турган топтогу кызмат орундарына, анын ичинде адистер категориясынан жетекчилер категориясына өтүүсүндө;

– кызматчынын кызматтык жана функционалдык милдеттери өзгөрүлгөндө.

Кайра даярдоо кызматчынын карьералык көтөрүлүшүнүн милдеттүү шарты болуп саналат жана кызмат ордуна дайындалгандан кийин 3 айдан кечиктирилбеген мөөнөттө мамлекеттик бюджет каражаттарынын эсебинен жүргүзүлөт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 28-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, квалификациясын жогорулатуу кызмат орундарынын бир тобунун алкактарында 3 жылда бир жолудан кем эмес жүргүзүлөт жана кызматчынын ишин баалдоодо эске алынат жана жаңы кызмат ордун ээлөөдө артыкчылык болуп саналат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 28-беренесинин 7-бөлүгүнө ылайык, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу кызматчынын ишин баалоодо эске алынат жана жаңы кызмат ордун ээлөөдө артыкчылыктуу болуп саналат.

## **59. Мамлекеттик кадр кызматында сыноо тестирлөөсүнөн өтүүнүн тартиби кандай?**

Сыноо тестирлөөсүнөн Мамлекеттик кадр кызматынын окуу-консультациялык кабинетинен, ошондой эле онлайн режимде Мамлекеттик кадр кызматынын сайтынан ([mkk.gov.kg](http://mkk.gov.kg)) Кыргыз Республикасынын каалаган жараны өтө алат.

## **60. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын чет өлкөлүк окутуу программаларына катышууга арыз берүүлөрүнүн тартиби кандай?**

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын сайтында ([mkk.gov.kg](http://mkk.gov.kg)) кызматчыларды окутуу бөлүмүндө катышуунун шарттарын, документтерди берүүнүн мөөнөттөрүн, жооптуу адамдардын байланыш дайындарын ж. б. көрсөтүү менен, чет өлкөлүк программаларга тиешелүү маалыматтар жайгаштырылат. Кабыл алуулар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2014-жылдын 10-ноябрындагы № 631 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын донорлордун каражаттарынын эсебинен окутууну координациялоо жөнүндө Жобого ылайык жүзөгө ашырылат. Талаптарга ылайык келген бардык талапкерлер окутуу программаларына билдирме бере алышат.

Эл аралык уюмдар менен кызматташуунун алкактарында төмөнкү программалар жүзөгө ашыралууда:

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга Япониянын университеттеринин магистратураларында окуу үчүн стипендияларды сунуш кылган «Кадрларды даярдоо үчүн стипендияларды берүү» Долбоору (JDS долбоору). Программанын башкы талаптары төмөнкүлөр болуп саналат: англис тилин билүү; жаш курагы – 40 жашка чейин; мамлекеттик кызматта же муниципалдык кызматта эки жылдан кем эмес эмгек стажы.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларга Корея Республикасынын университеттеринин магистратураларында окуу үчүн стипендияларды сунуш кылган «Capacity Improvement and Advancement for Tomorrow (CIAT) стипендиалдык программасы. Башкы талаптары төмөнкүлөр болуп саналат: англис тилин билүү; жаш курагы – 40 жашка чейин; мамлекеттик кызматта же муниципалдык кызматта эки жылдан кем эмес эмгек стажы.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫН ИШИН БААЛОО**

**61. Кызматчы баа берүү боюнча комиссиянын чечими менен макул болбогон учурда, апелляциялык комиссияга арыз менен кайрылуунун мөөнөттөрү кандай болуусу керек (баа берүү боюнча комиссия социалдык өнүгүүнүн райондук башкармалыгынын аппаратында түзүлгөн)? Эгерде белгиленген мөөнөттөр анын пикири боюнча өтө эле кыска болсо, кызматчы эмне кылышы керек?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобого ылайык, кызматчы түздөн-түз жетекчинин кварталдык баасына макул болбосо, ал баалоо менен таанышкандан кийин макул эместигинин негиздүү себептерин жана отчеттук мезгилдеги өзүнүн иши туурасындагы кошумча маалыматтарды көрсөтүү менен 2 жумушчу күндүн ичинде апелляциялык комиссияга кайрылууга укуктуу (26-пункт) же кызматчы жылдык баага макул болбосо, ал макул болбоонун негиздүү себептерин жана отчеттук мезгилдеги өз иши туурасындагы кошумча маалыматтарды көрсөтүү менен маалымат алган учурдан тартып 2 жумушчу күндүн ичинде апелляциялык комиссияга арыз жаза алат (34-пункт).

Ушуга байланыштуу маалымат ирээтинде төмөнкүнү билдиребиз.

Ушул Жобого ылайык, мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүндө баалоо боюнча комиссия түзүлүшү мүмкүн, анын курамы (мамлекеттик органдын статс-катчысынын/аппарат жетекчиси менен макулдашуу боюнча) жетекчи тарабынан бекитилет (58-пункт). Ошондой эле мамлекеттик башкаруу органынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу

органынын ведомстволук же аймактык бөлүмчөсүнүн кызматчыларынын саны көп болгон учурда, аймактык жана тармактык өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен апелляциялык комиссия түзүлүшү мүмкүн, анын курамы (мамлекеттик органдын статс-катчысынын/аппарат жетекчиси менен макулдашуу боюнча) жетекчи тарабынан бекитилет (63-пункт).

## **62. Баа берүү боюнча комиссия кызматчынын ишмердигин баалоонун натыйжаларынын негизинде баллдарды жогорулата алабы же аларды төмөндөтө эле алабы?**

Баа берүү боюнча комиссия баллдарды төмөндөтө гана алат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы №131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоонун тартиби жөнүндө Жобонун 48-пунктуна ылайык, төмөнкү талаптар сакталбаган фактылардын негизинде баалоо боюнча комиссия тарабынан жылдык баалоо төмөндөтүлүшү мүмкүн: - аткаруу тартиби - 5 баллга чейин; - эмгек тартиби - 3 баллга чейин; - этика ченемдери - 2 баллга чейин.

Аткаруу тартиби жана эмгек тартиби жөнүндө жеке маалымат органдын тийиштүү түзүмдүк бөлүмчөлөрү тарабынан берилет.

Этика боюнча жеке маалымат органдын этика боюнча комиссиясы тарабынан берилет.

## **63. Жыл сайын «Үлгүлүү» деген бааны коё берүүгө болобу? «Эң жакшы» жана «Жакшы» деген бааларды коюу үчүн чектөө барбы?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жободо жыл сайын «Үлгүлүү» деген бааны коюу үчүн жана ошондой эле «Үлгүлүү» жана «Жакшы» деген баалар үчүн дагы чектөөлөр каралган эмес.

## **64. Ишин баалоонун жыйынтыктары боюнча кызматчыларды грамоталар менен сыйлоого жана аларга акчалай сыйакыларды төлөөгө болобу?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31 жана 32-беренелеринде каралган Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын материалдык жана материалдык эмес жүйөлөштүрүү Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык

кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо жана эмгек акы төлөө шарттары жөнүндө» Токтомунун нормаларында ишке ашырылган. Алып айтканда, көрсөтүлгөн Токтом менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жободо жана Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын кызмат орундук акыларынын өлчөмүн аныктоонун тартиби жөнүндө Жободо.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 52 жана 53-пункттарына ылайык, жылдык баалоонун жыйынтыктары боюнча «Үлгүлүү» жана «Эң жакшы» деген бааларды алып, айырмаланышкан кызматчылар үчүн ведомстволук сыйлыктарга көрсөтүү жөнүндө сунуштарды киргизүү каралган.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесине ылайык, мамлекеттик жарандык кызматчы, муниципалдык кызматчы – мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында административдик кызмат ордун ээлеген, кызмат орду боюнча берилген ыйгарым укуктарды ишке ашыруу боюнча кесипкөй кызматтык ишти акчалай сыйаке алуу менен, туруктуу негизде жүзөгө ашырган жана аларды аткаруу үчүн жоопкерчилик тарткан Кыргыз Республикасынын жараны.

Ушул Мыйзамдын 31-беренесинде эмгек акы өзүнө кызматтык маянаны жана класстык чени жана мамлекеттик жана муниципалдык кызматтагы иштеген жылдары үчүн башка үстөктөрдү камтыйт. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылар үчүн мыйзамдарда башка үстөктөр белгилениши мүмкүн. Кызматтык маянанын өлчөмү бирдиктүү минималдуу базалык ставканы колдонуунун жана баалоонун жыйынтыктары боюнча белгиленүүчү коэффициенттин негизинде эсептелет. Кызматчыга мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ишинин натыйжалары боюнча кызматчынын ишин баалоону эске алуу менен сыйаке төлөнүшү мүмкүн. Ушул маселелер Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо жана эмгек акы төлөө шарттары жөнүндө» Токтомунда жөнгө салынган.

Мисалы, ушул Токтомдун 4-пунктунда төмөнкүлөр белгиленген:

– мамлекеттик жарандык кызматчы жана муниципалдык кызматчы өргүүгө чыкканда ден соолугун чыңдоо үчүн ага эки айлык эмгек акы өлчөмүндө жөлөкпул төлөнөрү;

– бийик тоолуу шарттарда жана жетүүгө кыйын болгон алыскы зоналарда жашаган жана иштеген мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык үстөк төлөнөрү;

– иштин жашыруун мүнөзү үчүн мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын кызматтык маяналарына Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык пайыздык үстөк төлөнөрү;



– жергиликтүү бюджеттин мүмкүнчүлүктөрү болгондо, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары муниципалдык кызматчылардын кызматтык маяналарына жергиликтүү кеңештер тарабынан бекитилген башка үстөктөрдү жана төлөөлөрдү белгилеши мүмкүн экени;

– мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка үстөктөр жана кошумча төлөөлөр эмгек акы төлөө фондунун чегинде төлөнүшү мүмкүн экени;

– муниципалдык кызматчыларга класстык чендери үчүн үстөктөрдүн өлчөмдөрүнүн көбөйүшүнө байланышкан чыгымдар жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн тийиштүү жылга каралган каражаттарынын чегинде ишке ашырылары;

Мурун жогоруда көрсөтүлгөн Токтомдун 5-пункту менен мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилерине жыл ичинде эмгек акы төлөө фондунун үнөмдөлгөн каражаттарын кызматчынын ишин баалоо эске алуу менен, мамлекеттик жарандык кызматкерлерге жана муниципалдык кызматкерлерге эмгектин жогорку жана сапаттуу натыйжалары, кесипкөйлүктү жана чыгармачылык демилгелүүлүктү көрсөткөнү үчүн кызыктыруучу төлөмдөргө жиберүү укугу берилген болчу.

Бирок, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 30-декабрындагы № 849 токтомуна ылайык жогоруда көрсөтүлгөн токтомдун 5-пункту күчүн жоготкон.

## **65. Адилетсиз жана объективдүү эмес баалоо тобокелдиктерин жокко чыгаруу, баалоо боюнча комиссияны, түздөн-түз жетекчинин кызматчыга берген баасынын объективдүүлүгүн көзөмөлдөө механизмдери кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 63-пунктуна ылайык, кызматчыны баалоо боюнча талаш маселелерди кароо үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин буйругу (тескемеси) менен апелляциялык комиссия түзүлөт, муну баалоо боюнча комиссиянын ишине көзөмөл жүргүзүүнү жана кызматчынын укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоону камсыз кылуу катары эсептөөгө болот.

Кызматчы түздөн-түз жетекчисинин кварталдык баасына макул болбосо, ал баалоо менен таанышкандан кийин макул эместигинин негиздүү себептерин жана отчеттук мезгилдеги өзүнүн иши туурасындагы кошумча маалыматтарды көрсөтүү менен 2 жумушчу күндүн ичинде апелляциялык комиссияга кайрылууга укуктуу (26-пункт). Кызматчы жылдык баалоого макул болбосо, ал макул болбоонун негиздүү себептерин жана отчеттук мезгилдеги өз иши туурасындагы кошумча маалыматтарды көрсөтүү менен маалымат

алган учурдан тартып 2 жумушчу күндүн ичинде апелляциялык комиссияга арыз жаза алат (34- пункт).

Кызыкчылыктардын кагылышуусу, апелляциялык комиссиянын мүчөсүнө, анын апелляциялык комиссиясынын мүчөлүгүнө карата даттануу түшкөн учурда апелляциялык комиссиядагы анын мүчөлүгү убактылуу токтотулат (67-пункт).

Баалоонун принциптерин жана жолжоболорун бузуу фактылары аныкталган учурда гана апелляциялык комиссия кварталдык же жылдык баалоонун натыйжаларын кайрадан карап чыгышы мүмкүн (68-пункт). Мында апелляциялык комиссия тарабынан кабыл алынган баа кызматчыга квоталоо ченемдерин эске албастан коюлат (70-пункт).

Мындан тышкары, ушул Жобонун 64-пунктуна ылайык, кызматчы жөнүндө күн мурунтан маалымат алуу, иштин натыйжаларын ачык эле жогору же төмөн баалоо, жүйөлүү себептерсиз комиссиянын жыйындарына келбей калуу жана баалоонун жолжоболорун бузуу мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө мыйзамдарда белгиленген тартипте далилденген болсо, түздөн-түз жетекчиге, ошондой эле баалоо боюнча комиссиянын мүчөлөрүнө карата тартиптик жаза чараларынын колдонулушуна алып келет.

## **66. Кызматчынын ишин баалоонун жыйынтыктары боюнча эки чечим кабыл алууга, мисалы, класстык чен ыйгаруу жана эмгек акысын төлөө торчосунда кийинки кадамды (коэффициентти) аныктоо мүмкүнбү?**

Ооба, баалоо боюнча комиссия эки жана андан ашууну сунуштарды жана сунуштамаларды киргизе же бере алат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 6-бөлүгүндө баалоо боюнча комиссия кызматчынын жылдык баасын аныктагандан кийин киргизиши жана же бериши мүмкүн болгон сунуштар жана сунуштамалар саналып көрсөтүлгөн.

Баалоо боюнча комиссиянын эмгек акысын төлөө торчосунда кийинки кадамды (коэффициентти) аныктоо жана же класстык ченди (атайын наамды) ыйгаруу үчүн сунуштамалоо укугу Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 52–54-пункттарында «Үлгүлүү», «Эң жакшы» жана «Жакшы» деген бааларга ылайыктуу каралган.

Ушул Жобонун 55 жана 56-пункттарында кызматчы «Канааттандырарлык» жана «Канаатандырарлык эмес» деген бааларды алганда, баалоо боюнча комиссиянын эмгек акыны төлөө торчосунан кийинки кадамды (коэффициентти) аныктоо жана же класстык ченди (атайын наамды) ыйгаруу үчүн сунуштама берүү укугу каралган эмес.

**67. Баалоо жөнүндө Жободо эки жыл катары менен «канаатандырарлык эмес» деген баа алганда, кызматчынын ээлеген ордунан бошотуу тууралуу сунуш киргизилери каралган. Бул жаза чараларын колдонуунун кезектүүлүгүн (эскертүү, сөгүш ж. б.) караган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин ченемдерине ылайык келеби?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 56-пунктуна ылайык, кызматчы бир органда эки жыл катары менен «Канааттандыраарлык эмес» деген бааны алганда, баалоо боюнча комиссия кызматчыны ээлеген кызматынан бошотуу жөнүндө сунуш киргизет.

Бул норма Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин нормаларына карама-каршы келбейт.

Суроодо көрсөтүлгөн тартиптик жаза-чараларынын түрлөрү эмгек тартибин бузганы үчүн колдонулат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 146-статьясы).

Жогоруда көрсөтүлгөн Жобонун 48-пунктуна ылайык, жылдык баалоо эмгек тартибин сактабоо фактыларынын негизинде баалоо боюнча комиссия тарабынан төмөндөтүлүшү мүмкүн (3 баллга чейин) бул жылдык баалоонун натыйжасына болор-болбос таасирин тийгизет.

Ал эми жылдык баалоонун жыйынтыктары боюнча комиссия тарабынан киргизилген кызматчыны ээлеген кызмат ордунан бошотуу тууралуу сунуш Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 83-статьясына (Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу) жана «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 47-беренесине (Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча кызматты токтотуу) шайкеш келет.

**68. Кызматчынын айыл өкмөтүнөн мамлекеттик органга орун которуштуруу тартибинде которгон учурда, мамлекеттик органда жаңы баалоону жүргүзүүдө, айыл өкмөтүндө өткөрүлгөн баа берүүнүн натыйжалары көңүлгө алынабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, кызматчылардын ишин баалоо мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын максаттарына жана милдеттерине жана келечектеги карьералык өсүүсүнө ылайык кызматтык милдеттерин аткаруунун натыйжалуулугунун деңгээлин аныктоону билдирет. Башкача айтканда, кызматчынын мамлекеттик органдагы иши бааланат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө»

Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, баалоо кварталдык баалоолорду эске алуу менен кызматчынын ишинин натыйжалары боюнча жыл сайын жүргүзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 20-пунктуна ылайык, кварталдык баалоо бааланып жаткан кварталдын жарымынан кем эмес бөлүгүн иштеген кызматчыларга карата жүргүзүлөт.

Кызматчынын мурунку иштеген ордундагы ишин баалоонун натыйжаларын эске алуу мыйзамда каралган эмес.

Мындан тышкары, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматчыларынын кызматтык маяналарынын өлчөмүн аныктоонун тартиби жөнүндө Жобонун 11-пунктуна ылайык, башка мамлекеттик органдан/жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынан ротациялоо иретинде башка кызмат ордуна дайындалган кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча кадамы сакталат.

## **69. Декреттик өргүүдө жүргөн кызматчынын милдетин аткаруучу кызматчы ишин баалоону өтөбү?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун колдонулушу жок кызматчыларды убактылуу алмаштырып утрган адамдарга жайылтылбайт.

Ошону менен бирге, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 6-январындагы №8 токтому менен бекитилген Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажын эсептөө тартиби жөнүндө Жобонун 4-пунктуна ылайык, иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага ай сайын үстөк акыны алууга укук берүүчү жалпы иш стажына убактылуу жок болгон мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын милдетин аткаруу боюнча эмгек иши кошулат («Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2016-жылдын 30-майындагы № 75 Мыйзамы күчүнө кирген күндөн тартып колдонулат).

## **70. Баалоонун натыйжалары боюнча айыл өкмөтүнүн башчысынын эмгек акысы өзгөрүлөбү (Баалоону жүргүзүү жөнүндө Жободо айыл өкмөтүнүн муниципалдык кызматчыларына карата эмгек акы төлөөнүн торчосунда кийинки кадамга өтүү жөнүндө ар жыл сайын сунуш киргизүү каралган)?**

«Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо жана эмгек акы төлөө шарттары жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы токтомунун 8-пунктунда ушул токтомдун 2-пунктунда, 3-пунктунун бешинчи жана алтынчы абзацтарында жана 4-пунктунда каралган ченемдер, анын ичинде ушул токтомго карата 10-тиркемеде көрсөтүлгөн жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеп турган адамдарга жайылтылары белгиленген. Ушул токтомго карата 10-тиркеменин 34-пунктунда жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органдары (мэриялар жана айыл өкмөтү) жана алардын бөлүмдөрү, Кыргыз Республикасынын муниципалдык кызмат орундарынын Реестрине киргизилген кызмат орундары көрсөтүлгөн.

Президенттин 2017-жылдын 31-январындагы №17 Жарлыгы менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын Реестрине ылайык, айыл өкмөтүнүн башчылары саясий муниципалдык кызмат орундарынын категориясына кирет. Ошентип, айыл өкмөттөрүнүн башчыларына ушул токтомдун ченемдери, кызмат орундук маяналарды, Кыргыз Республикасынын саясий мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарды ээлеген адамдардын кызмат орундук маяналарынын көлөмдөрүн аныктоодо колдонулуучу кызмат орундук маяналарга карата эселүүлүк коэффициенттерди аныктоодо, эсептөө үчүн негиз болуп саналган 5000 сом өлчөмүндөгү минималдуу базалык коюм бөлүгүндө, класстык жана атайын чендер үчүн мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын кызмат орундук маяналарына карата үстөктөрдүн көлөмдөрүн 2-4-тиркемелерге ылайык, Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын кызмат орундук маяналарына карата иштеген жылдары үчүн пайыздык үстөктөрдүн көлөмдөрүн 8-тиркемеге ылайык жайылтылат, мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчылардын бийик тоолуу жана алыскы жетүү кыйын шарттардагы чөлкөмдөрдө жашагандар жана иштегендер үчүн кызматтык маяналарына карата үстөктөр төлөнүп берилет; Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык, жумуштун жашыруун мүнөзү үчүн пайыздык үстөктөр төлөнүп берилет; жергиликтүү бюджеттин мүмкүнчүлүгү болсо, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, кызмат орундук маяналарга каратат жергиликтүү бюджеттин мүмкүнчүлүгү болсо, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, төлөө фондунун чектеринде, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка үстөктөр жана кошумча төлөмдөр төлөнүп берилиши мүмкүн; класстык чендер үчүн үстөктөрдүн көлөмдөрүнүн өсүшүнө

байланыштуу чыгымдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн тийиштүү жылга каралган каражаттардын чектеринде жүзөгө ашырылат.

Ушул Токтом менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобо Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында административдик кызмат орундарын ээлеген кызматчылардын ишин баалоо тартибин жана жол-жобосун аныктайт. Айыл өкмөтүнүн башчылары ишин баалоодон өтүшпөйт.

Кадамдарды (10 кадамдарды) камтыган кызмат орду боюнча эселүүлүк коэффициенттеринин торчосу административдик кызмат орундарын ээлеген жарандык кызматчылар жана муниципалдык кызматчылар үчүн гана колдонулат. Жогоруда көрсөтүлгөн Токтомго карата 4-Тиркемеде саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген төмөнкү адамдардын кызмат орундук маяналарына карата эселүүлүк коэффициенттери белгиленген: айыл өкмөтүнүн башчылары үчүн (калктын саны 10000 кишиден тартып жана жогору болгон) – 2,7, айыл өкмөтүнүн башчылары үчүн (калктын саны 10000 кишиге чейин) – 2,6. Бул коэффициенттерде кадамдар жок.

## **71. Эгерде ишин баалоонун натыйжалары боюнча ал жогору турган кызмат ордуна дайындалса, акысын төлөө торчосунда кызматчынын мурунку кызмат орду боюнча кадамы сакталабы?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматчыларынын кызматтык маяналарынын өлчөмүн аныктоонун тартиби жөнүндө Жобонун 11-пунктунун 2-абзацына ылайык, өз эмгек ишин жүзөгө ашырып жаткан мамлекеттик органдын/жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын чегинде (ведомстволук же аймактык бөлүмчөлөрдү кошкондо) кызматчынын ишин баалоо боюнча жогору турган кызмат орунуна дайындалган кызматчыга мурдагы кызмат орду боюнча ыйгарылган кадамы сакталат (мисалы, 2-кадамда турган министрликтин борбордук аппаратынын башкы адиси конкурстун жыйынтыгы боюнча ушул министрликтин ведомстволук бөлүмчөсүнө бөлүм башчысынын кызмат ордуна 2-кадамын сактоо менен дайындалат).

## **72. Өргүүдө, иш сапарында, окууда жүргөн, ошондой эле убактылуу өзүнүн эмгек ишмердигин жүзөгө ашыра албаган кызматчылардын кварталдык пландары кандай мөөнөттө түзүлөт жана бекитилет?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, кызматчынын ишин баалоо кварталдык баалоолорду эске алуу менен кызматчынын ишинин натыйжалары боюнча жыл сайын жүргүзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 18-пунктуна ылайык, кызматчынын кварталдык иш планы анын түздөн-түз жетекчиси тарабынан кызматчынын кызматтык милдеттеринин чегинде түзүмдүк бөлүмчөнүн иш планына жараша ушул Жобонун 4-Тиркемесине ылайык форма боюнча түзүлөт. Өргүүдө, иш сапарда, окууда жүргөн кызматчылардын, ошондой эле өзүнүн эмгек ишин убактылуу аткара албаган же кызматка белгиленген мөөнөттөрдөн кийин кирген кызматчылардын кварталдык иш планы алар ишке чыккандан кийин 7 жумушчу күндүн ичинде түзүлөт жана бекитилет.

### **73. Анын кварталдык ишин баалоо үчүн кызматчы канча мөөнөт иштеши керек?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 20-пунктуна ылайык, кварталдык баалоо бааланып жаткан кварталдын жарымынан кем эмес бөлүгүн иштеген кызматчыларга карата жүргүзүлөт.

### **74. Кызматчы «Үлгүлүү» деген бааны алганда баалоо боюнча комиссия кандай сунуш киргизет?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 52-пунктуна ылайык, кызматчы «Үлгүлүү» деген бааны алганда баалоо боюнча комиссия:

– ал квалификациялык талаптарга шайкеш келген шартта, кызматчыны конкурс өткөрбөстөн, ушул органдагы кийинки жогору турган кызмат ордуна дайындоо жөнүндө сунушту киргизет;

– эмгек акы төлөө торчосундагы эки кийинки кадамга (коэффициентке) өтүүнү аныктайт;

– класстык ченди же кезексиз класстык ченди (атайын наамды) ыйгарууга сунуштайт;

– кадрлардын ички резервине киргизүүгө сунуштайт;

– органдын жетекчисине аны андан ары Улуттук кадрлар резервине киргизүү жөнүндө сунуш киргизет.

Жүйөлөштүрүүнүн кошумча түрлөрү катары баалоо боюнча комиссия төмөнкүлөргө укуктуу:

– ведомстволук сыйлыктар менен сыйлоо жөнүндө сунуш киргизүүгө;

- кызматчыны квалификациясын жогорулатууга Кыргыз Республикасынан сырткары жиберүү үчүн сунуштоого;
- мурда берилген тартиптик жазаны алып салуу жөнүндө сунуш киргизүүгө.

## **75. «Үлгүлүү» деген бааны коюунун тартиби кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 50-пунктуна ылайык, «Үлгүлүү» деген баа «Эң жакшы» деген бааны алган жана эң көп балл топтогон адамдардын санынын 5 пайызынан ашпаган кызматчыларга коюлат.

Штаттык саны 30 кызматчыдан ашпаган мамлекеттик органдарда/жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында «Эң жакшы» деген бааны алган жана эң көп баллга ээ болгон адамдардын арасынан бир гана кызматчыга 5 пайыздык квота эсепке алынбастан «Үлгүлүү» деген баа коюлат.

Эгерде «Үлгүлүү» деген бааны алууга талапкерлерди аныктоодо, ушундай балл топтогон кызматчылар ушул пунктта белгиленген квотадан тышкары калган учурда, бул бааны коюуга эң татыктуу талапкерди аныктоо үчүн бирдей баа топтогон кызматчылардын арасында баалоо боюнча комиссия тарабынан аңгемелешүү өткөрүлөт.

## **76. Мамлекеттик органды, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органын баалоо боюнча комиссиянын жеке курамы ким тарабынан бекителет?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, баалоону жүргүзүү үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын комиссиясы түзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 58-пунктуна ылайык, кызматчынын ишин объективдүү жана калыс баалоону камсыз кылуу максатында органдын жетекчисинин буйругу (тескемеси) менен баалоо боюнча комиссия түзүлөт.

Ушул Жобонун 59 жана 60-пункттарына ылайык, мамлекеттик органды, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органын баалоо боюнча комиссиянын жеке курамы мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан бекитилет.



## **77. Кандай учурларда кызматчынын ишин баалоо маселелери боюнча талаш маселелерди кароо боюнча апелляциялык комиссиянын отуруму укук ченемдүү болуп эсептелет?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 63-пунктуна ылайык, кызматчынын ишин баалоо боюнча талаш-тартыш маселелерди кароо үчүн органдын жетекчисинин буйругу (тескемеси) менен апелляциялык комиссия түзүлөт.

Ушул Жобонун 69-пунктуна ылайык, апелляциялык комиссиянын отуруму эгерде ага анын мүчөлөрүнүн кеминде үчтөн экисинен кем эмеси катышса укук ченемдүү болуп эсептелет.

## **78. Баа берүү боюнча комиссиянын жок мүчөсүн жана апелляциялык комиссиянын жок мүчөсүн алмаштыруу мүмкүнбү?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 61 жана 69-пункттарына ылайык, баалоо боюнча комиссиянын келбей калган мүчөсүн жана апелляциялык комиссиянын келбей калган мүчөсүн алмаштырууга жол берилбейт.

## **79. Кызматчынын ишинин натыйжаларын баалоо кандай критерийлер жана компоненттер боюнча бааланат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 47-пунктуна ылайык, ишти баалоонун негизи болуп төмөнкү критерийлер саналат:

– кызматчылар үчүн – коюлган милдеттерди жана кошумча тапшырмаларды аткаруунун жүрүшүндө жетишилген натыйжалар;

– түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн жетекчилери үчүн – түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн иш пландарын жана кошумча тапшырмаларын аткаруунун жүрүшүндө жетишилген натыйжалар;

– органдын жетекчисинин орун басарлары үчүн – органдын жетекчилигинин ортосунда милдеттердин бөлүштүрүлүшүнө ылайык органдын иш пландарын жана кошумча тапшырмаларын аткаруунун жүрүшүндө жетишилген натыйжалар.

Ишти баалоонун натыйжалары төрт компонент боюнча бааланат:

- бүтүрүү даражасы – 10 баллга чейин;
- аткарылган милдеттин сапаты – 15 баллга чейин;
- коюлган милдеттин татаалдыгы – 15 баллга чейин;
- өз убагында аткарылышы – 10 баллга чейин.

## **80. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кызматчысын баалоо боюнча талаш-тартыш маселелерди кароо боюнча апелляциялык комиссиянын түзүмү жана курамы кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 66-пунктуна ылайык, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын апелляциялык комиссиясынын түзүмү жана курамы төмөнкүлөрдөн турат:

– комиссиянын төрагасы – этика боюнча комиссиянын төрагасы же профсоюздук комитеттин төрагасы;

– комиссиянын мүчөлөрү: персоналды башкаруу кызматынын кызматкери, этика боюнча комиссиянын өкүлү, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн облустагы ыйгарым укуктуу өкүлүнүн өкүлү.

Ушул Жобонун 63-пунктуна ылайык, апелляциялык комиссиянын курамына административдик кызмат орундарын ээлеп турган кызматчылар кирет.

Ушул Жобонун 67-пунктуна ылайык, бир эле адам баалоо боюнча комиссиянын төрагасы жана апелляциялык комиссиянын төрагасы боло албайт.

## **81. Кызматчыны жылдык баалоонун натыйжалары, баа берүү боюнча комиссиянын жана апелляциялык комиссиянын чечимдерин бекитүү тууралуу буйруктун (тескеменин) көчүрмөлөрү кайда сакталат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 14-пунктуна ылайык, кызматчыны жылдык баалоонун натыйжалары жана баалоо боюнча комиссиянын жана апелляциялык комиссиянын чечимин бекитүү тууралуу буйруктун (тескеменин) көчүрмөсү кызматчынын өздүк ишинде сакталат.

## **82. Кызматчы жылдык баалоо менен макул болбогон учурда, андай кызматчынын мүмкүн болуучу иш-аракеттери кандай?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 34-пунктуна ылайык, кызматчы жылдык баалоо менен макул болбогон учурда, ал макул болбоонун негиздүү себептерин жана отчеттук мезгилдеги өзүнүн иши туурасында кошумча маалыматтарды көрсөтүү менен, маалымат менен таанышкан учурдан тартып 2 жумушчу күндүн ичинде апелляциялык комиссияга арыз жаза алат.

Ушул Жобонун 35-пунктуна ылайык, апелляциялык комиссия берилген маалыматтарды карайт жана жылдык баалоонун натыйжаларын кайра кароо жөнүндө арызды алган учурдан тартып 3 жумушчу күндүн ичинде биротоло акыркы чечимди кабыл алат.

## **83. Аппарат жетекчисинин же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жооптуу катчысынын кызмат орду бош болгон учурда, муниципалдык кызматчылардын иш пландарын жана кварталдык отчетторун ким беките алат?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 17-пунктуна ылайык, органдын иш планынын негизинде түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн жана кызматчынын иш пландары түзүлөт, бул пландар органдын жетекчилигинин ортосунда милдеттердин бөлүштүрүлүшүнө ылайык, тийиштүүлүгүнө жараша органдын статс-катчысы (аппарат жетекчиси/жооптуу катчысы), жетекчисинин орун басары тарабынан бекитилет.

Жогоруда баяндалгандан улам, түзүлгөн кырдаалда, түзүмдүк бөлүмдөрдүн жана муниципалдык кызматчылардын иш пландарын органдын жетекчисинин орун басарынын, жетекчинин орун басарынын кызмат орду болбогон учурда органдын жетекчиси тарабынан бекитүү мүмкүнчүлүгүн кароо зарыл.

## **84. Ишти баалоо боюнча комиссиянын мүчөсү өзүнүн ишин баалоого катыша алабы?**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы № 131 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын ишин баалоо тартиби жөнүндө Жобонун 61-пунктуна ылайык, комиссиянын мүчөлөрү аларды баалоо боюнча добуш берүүгө катышпайт (мындай учурда баа берилип жаткан комиссиянын мүчөлөрүн эске албастан кворум бар деп саналат).

# МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫ ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫ РОТАЦИЯЛОО

## **85. Кызматчынын укук коргоо органынан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына орун которуштуруу жүргүзүлүшү мүмкүнбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, ротациялоо – кызматчыларды мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын тутумунда которуштуруу же жылдыруу.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесинин 2-пунктуна ылайык, укук коргоо кызматы мамлекеттик жарандык кызматтын тутумуна кирбейт, аткени ал мамлекеттик кызматтын тутумуна кошулган. Демек, ротациялоонун бул түрү жогоруда көрсөтүлгөн Мыйзамда каралган эмес.

Бирок, «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 10-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик органдардын ортосундагы, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын макулдашуулары боюнча жарандык кызматтын тийиштүү түрлөрүнө кирүүнүн жана кызмат өтөөнүн тартибин жөнгө салуучу мыйзамдарда белгиленген квалификациялык жана башка талаптарга ылайыктуулугун эске алуу менен, кызматчыны ушул Мыйзамдын 1-беренесинде көрсөтүлгөн мамлекеттик кызматтын башка түрүнө орун которуштурууга жол берилет.

## **86. Ал шайланган мөөнөттүн бүткөнүнө байланыштуу айыл өкмөтүнүн башчысынын кызмат ордунан бошотулган адамды конкурсу жок ротациялоо жолу менен административдик муниципалдык кызмат ордуна дайындоого мүмкүнбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 23-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кирүү конкурстук негизде жүзөгө ашырылат.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, ротациялоо – мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын тутумунда кызматчыларды которуштуруу же жылдыруу.

Ротациялоо иштеп жаткан административдик кызматчыларга карата жүргүзүлгөндүктөн, ал эми айыл өкмөтүнүн башчысынын кызмат ордунан бошотулган адам, ушундай болуп саналбагандыктан, андай адамды конкурсу жок ротациялоо жолу менен административдик кызмат ордуна дайындоого болбойт.

## **87. Пландан тышкары ротациялоо кандай учурларда жүргүзүлөт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесине ылайык, ротациялоо – мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын тутумунда кызматчыларды которуштуруу же жылдыруу, ротациялоо төмөнкү максаттарда жүргүзүлөт: 1) мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу; 2) кызматчылардын дараметин сарамжалдуу пайдалануу; 3) карьералык жүйөлөштүрүүнү жогорулатуу; 4) кызыкчылыктардын кагылышуусунун алдын алуу жана коррупциянын тобокелдигин төмөндөтүү.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобо бекитилген, ал айрым административдик кызмат орундарына кирүүнүн өзгөчө тартиби (конкурстан тышкары) белгиленген кызматчыларды кошкондо, мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын тутумунда административдик кызматтарды ээлеген кызматчыны (мындан ары – кызматчылар) ротациялоонун шарттарын жана тартибин аныктайт.

Ушул Жобонун 17-пунктуна ылайык ротациялоо пландуу же пландан тышкары тартипте жүргүзүлөт.

Ушул Жобонун 18-пунктуна ылайык пландуу ротациялоо коррупциянын тобокелдиктерин төмөндөтүү максатында ротациялоо учурлары жана кырдаалдары үчүн милдеттүү болуп саналат.

Ушул Жобонун 19-пунктуна ылайык пландан тышкары ротациялоо зарыл болгон учурда, Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Мыйзамында жана ушул Жободо белгиленген жолжоболорду сактоо менен жүргүзүлөт.

## **88. Орун которуштуруу жүргүзүүдө кызмат оруну үчүн белгиленген квалификациялык талаптар эске алынабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 19-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, кызматчы ушул кызмат орду үчүн мыйзамдарда жана кызматка алууну жүзөгө ашырып жаткан тиешелүү мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан белгиленген квалификациялык талаптарга ылайык келүүсү тийиш.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 2-пунктуна ылайык, ротациялоо кызматчы которулуп же жылдырылып жаткан кызмат орунуна коюлган квалификациялык талаптарга ылайык келүү шартында жүргүзүлөт.

## **89. Мамлекеттик орган жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ортосунда ротация жүргүзүү үчүн, кайсы органдын жетекчиси буйрук чыгаруусу керек?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 11-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ортосундагы ротациялоо мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин биргелешкен буйругу боюнча жүзөгө ашырылат.

## **90. Эгерде жылдык баа берүүнүн жыйынтыктары боюнча кызматчы «Канааттандырарлык эмес» деген баа алса, аны орун которуштуруу тартибинде которгондо, кызматчынын жазуу жүзүндөгү макулдугу талап кылынабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, кызыкчылыктардын кагылышуусунун алдын алуу жана коррупциянын тобокелдигин төмөндөтүү максаттарында ротациялоо жүргүзүүнү кошпогондо, ротациялоо кызматчынын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен жүргүзүлөт.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, баалоо боюнча комиссия кызматчыны жылдык баалоону аныктайт, анын негизинде кызматчыны ротациялоо жөнүндө сунуштарды киргизет.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 29-беренесинин 7-бөлүгүнө ылайык, баалоо боюнча комиссиянын сунушу боюнча мамлекеттик органдын жетекчиси ротация жүргүзүү жөнүндө чечим кабыл алат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 8-пунктуна ылайык, кызматчы «канааттандыраарлык эмес» деген баа алган учурда, ротациялоо кызматчынын жазуу жүзүндөгү макулдугусуз жүргүзүлөт.

## **91. Кызмат орундарынын касыл категорияларына карата орун которуштуруу жүргүзүлөт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, ротациялоо тең маанидеги кызмат орундарына же болбосо төмөн турган кызмат орундарына жүргүзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы

№706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 12-пунктуна ылайык, ротациялоо кызмат орундар тобунун бир категориясынын ичинде тең маанидеги кызмат орундарына же болбосо төмөн турган кызмат орундарына жүргүзүлөт.

## **92. Аны орун которуштуруу тартибинде төмөн турган кызмат ордуна которгондо, кызматчынын айлык акысы сакталабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 6-бөлүгүнө ылайык, кызматчыны төмөн турган кызмат ордуна ротациялоодо кызматчынын эмгек акысы мурдагы кызмат орду боюнча сакталат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 12-пунктуна ылайык, ротациялоо кызмат орундар тобунун бир категориясынын ичинде тең маанидеги кызмат орундарына же болбосо төмөн турган кызмат орундарына жүргүзүлөт. Тең маанидеги кызмат орунуна ротациялоодо кызматчыга кызматчылардын эмгегине акы төлөө шарттарына ылайык эмгек акы белгиленет. Төмөн турган кызмат ордуна ротациялоодо кызматчынын эмгек акысы мурдагы кызмат орду боюнча сакталат.

## **93. Кызматчынын ротациялоо тартибинде которуудан баш таруусунун кесепеттери кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 47-беренесинин 1-бөлүгүнүн 10-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча кызматчы ээлеген кызмат ордуна «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамында каралган учурларда ротациялоо тартибинде которуудан баш тарткан учурда бошотулушу мүмкүн:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 16-пунктуна ылайык, кызыкчылыктардын кагылышуусунун алдын алуу жана коррупциянын тобокелдиктерин төмөндөтүү максатында кызматчы ротациялоо тартибинде которуудан баш тарткан учурда, кызматчы мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча ээлеген кызматынан бошотулушу мүмкүн.

## 94. Кандай шарттарда ротациялоо жүргүзүлөт?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 8-бөлүгүнө ылайык, коррупция тобокелдигин төмөндөтүү максатында жүргүзүлгөн ротациялоо 2 жылда бир жолудан көп эмес жүргүзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 9-пунктуна ылайык, ротациялоо кызыкчылыктардын кагылышуусунун алдын алуу жана коррупциянын тобокелдиктерин төмөндөтүү максатында ротациялоону кошпогондо, кызматчы акыркы кызмат орунун бир жылдан кем эмес ээлөө шартында жүргүзүлөт.

Кириүүнүн өзгөчө (конкурстан тышкары) тартиби белгиленген кызматчылар, ошондой эле патронаттык кызмат орундарын ээлеген кызматчылар үчүн конкурстук тандоо жолу менен ээлене турган административдик кызмат орундарына кызматчыларда ротациялоо мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында акыркы кызмат ордун эки жылдан кем эмес ээлөө шартында жүргүзүлөт.

## 95. Мыйзамдар кызматчыларды орун которуштуруунун кандай түрлөрүн карайт?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 9-бөлүгүнө ылайык, ротациялоонун төмөнкүдөй түрлөрү каралган:

- мамлекеттик органдын ичиндеги ротациялоо;
- жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ичиндеги ротациялоо;
- мамлекеттик органдардын ортосундагы ротациялоо;
- жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы ротациялоо;
- мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы ротациялоо.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 10-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен макулдашуу боюнча кызматчыны мамлекеттик кызматтын ушул Мыйзамдын 1-беренесинде көрсөтүлгөн башка түрүнө, мамлекеттик кызматтын тийиштүү түрлөрүнө кирүү жана иштөө тартибин жөнгө салуучу мыйзамдарда белгиленген квалификациялык жана башка талаптарга туура келишин эсепке алуу менен ротациялоого жол берилет.

## 96. Кандай учурларда орун которуштурууга тыюу салынат?

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө»



Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинин 7-бөлүгүнө ылайык, кызматчы анын ден соолугунун абалы боюнча карама-каршы келген кызмат ордуна ротациялоого тыюу салынат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы №706 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматчыларын ротациялоо тартиби жөнүндө Жобонун 15-пунктуна ылайык, болгон туура келбеген көрсөткүчтөрдүн документтик жактан милдеттүү ырасталышы болгондо, кызматчынын ден соолугунун абалына туура келбеген кызмат орунунда ротациялоого тыюу салынат.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫ ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫ МАТЕРИАЛДЫК ЖҮЙӨЛӨШТҮРҮҮ**

### **97. Мамлекеттик кызматчынын милдетин аткаруучу кызматкерлерге мамлекеттик жана муниципалдык кызматта иштеген жылдары үчүн үстөктү кайсыл учурдан тартып эсептөөгө болот?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 8-бөлүгүнө ылайык, иштеген жылдары үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын стажы Өкмөт тарабынан аныкталган тартипте эсептелет.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 9-бөлүгүнө ылайык, убактылуу болбогон кызматчынын милдетин аткаруу боюнча эмгек иши мамлекеттик жана муниципалдык кызмат стажына эсептелет, ал эми класстык чендер жана иштеген жылдар болгондо тиешелүү үстөктөр төлөнөт.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 6-январындагы №8 токтому менен бекитилген Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажын эсептөө тартиби жөнүндө Жобонун 4-пунктуна ылайык, иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага ай сайынкы үстөк акыны алууга укук берүүчү жалпы иш стажына убактылуу жок болгон мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын милдетин аткаруу боюнча эмгек иши («Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2016-жылдын 30-майындагы № 75 Мыйзамы күчүнө кирген күндөн тартып колдонулат) кирет.

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 10-бөлүгүнө ылайык, иштеген жылдары үчүн ар айлык үстөк ушул үстөктөрдү дайындоо жана көлөмүн өзгөртүү укугу пайда болгон учурдан тартып төлөнөт.

## **98. Иштеген жылдары үчүн кошумча пайыздарды төлөө үчүн кайсы убактар мамлекеттик жана муниципалдык кызмат стажына кошулат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 8-бөлүгүнө ылайык, иштеген жылдары үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын стажы Өкмөт тарабынан аныкталган тартипте эсептелет.

Эмгек стажын эсептөөдө мурдагы СССРдин мамлекеттик бюджетинде турган партиялык, советтик, профсоюздук жана комсомолдук органдардын аппараттарындагы, министрликтердеги, ведомстволордогу, ишканалардагы, мекемелердеги жана аткаруу-тескөө иш-милдеттери менен байланышкан уюмдардагы жарандардын иши, СССРдин жана Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүндө мөөнөттүү кызмат өтөө, туруктуу негизде депутаттык милдеттерди аткаруу, мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жолдомосу боюнча кайра даярдоодон жана квалификацияны жогорулатуудан өткөн мезгил мамлекеттик жана муниципалдык кызмат катары эсептелет.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 6-январындагы №8 токтому менен бекитилген, Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажын эсептөө тартиби жөнүндө Жобонун 2-пунктунда мындай аныктама берилген – мамлекеттик кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын мамлекеттик органдарда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында өтөгөн кызматынын жалпы узактыгы мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажы деп түшүнүлөт.

Ушул Жобонун 4-пунктунда мындай деп каралган, Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага ай сайынкы үстөк акыны алууга укук берүүчү жалпы иш стажына төмөнкүлөр кирет:

- саясий, атайын, административдик мамлекеттик кызмат орундарын, ошондой эле саясий жана административдик муниципалдык кызмат орундарын ээлеген мезгил;

- аскер кызматында, укук коргоо кызматында жана дипломатиялык кызматында мамлекеттик кызмат орундарын ээлеген мезгил;

- аткаруучу-тескөөчү функцияларга байланышкан жана мурдагы СССРдин мамлекеттик бюджетинде турган партиялык, советтик, профсоюздук жана комсомолдук органдардын аппараттарында, министрликтерде, ведомстволордо, ишканаларда, мекемелерде жана уюмдарда иштеген мезгил;

- аткаруучу-тескөөчү функцияларга байланышкан жана 1991-жылдын 31-августунан тартып 1999-жылдын 17-декабрына чейинки мезгилде Кыргыз Республикасынын мамлекеттик бюджетинде турган министрликтерде, мамлекеттик комитеттерде, администрациялык ведомстволордо, ишканаларда, мекемелерде жана уюмдарда иштеген мезгил;

- мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жолдомосу боюнча мамлекеттик жана муниципалдык кызмат ордун ээлеген

адамдар тарабынан кайра даярдоодон жана квалификациясын жогорулатуудан өткөн мезгил;

- убактылуу жок болгон мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын милдетин аткаруу боюнча эмгек иши (Кыргыз Республикасынын 2016-жылдын 30-майындагы № 75 «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Мыйзамы күчүнө кирген күндөн тартып колдонулат);

- СССРдин жана Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүндө мөөнөттүү кызмат өтөгөн мезгил;

- эгерде кызматчы Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органынын же кызмат адамынын чечими менен Кыргыз Республикасынын чет өлкөлүк мекемелеринин, Көз карандысыз Мамлекеттердин Шериктештигине, Евразия экономикалык биримдигине кирген өлкөлөрдүн катышуусу менен мамлекеттер аралык башкаруу органдарынын, Кыргыз Республикасынын чет өлкөлөрдөгү соода өкүлчүлүктөрүнүн жана мамлекеттик органдарынын өкүлчүлүктөрүнүн, ошондой эле эл аралык уюмдардын жана бирикмелердин башкаруу органдарынын же аткаруу органдарынын кызмат орундарына дайындалган учурда ошол органдарында иштеген мезгили;

- мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен эмгек мамилелеринде турган кызматкердин баласы үч жашка чыкканга чейин бала багуу боюнча жарым-жартылай акы төлөнүүчү өргүүдө жүргөн мезгили.

## **99. 1980-жылдарда СССР ӨКМ алдындагы өрткө каршы ыктыярдуу ыкчам кызмат коомдук уюмундагы жумуш иштеген жылдар үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызмат стажына киреби?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-беренесин ылайык, мамлекеттик кызмат – Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик органдардагы кесиптик кызматтык иши. Мамлекеттик кызмат өзүнө мамлекеттик жарандык кызматты, аскердик кызматты, укук коргоо кызматын жана дипломатиялык кызматты камтыйт; мамлекеттик жарандык кызмат (мындан ары – кызмат) – Кыргыз Республикасынын Конституциясында (мындан ары – Конституция) жана Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актыларында (мындан ары – ченемдик укуктук актылар) аныкталган милдеттерди, иш-милдеттерди жана бийликтик ыйгарым укуктарды туруктуу негизде жүзөгө ашыруу боюнча Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик органдардагы кесипкөй кызматтык ишин билдирген, мамлекеттик кызматтын түрү; муниципалдык кызмат (мындан ары – кызмат) – Конституцияда жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган милдеттерди, иш-милдеттерди жана бийликтик ыйгарым укуктарды туруктуу негизде жүзөгө ашыруу боюнча Кыргыз Республикасынын жарандарынын жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы кесипкөй кызматтык иши;

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 8-бөлүгүнө ылайык, иштеген жылдары үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын стажы Өкмөт тарабынан аныкталган тартипте эсептелет. Эмгек стажын эсептөөдө мурдагы СССРдин мамлекеттик бюджетинде турган партиялык, советтик, профсоюздук жана комсомолдук органдардын аппараттарындагы, министрликтердеги, ведомстволордогу, ишканалардагы, мекемелердеги жана аткаруу-тескөө иш-милдеттери менен байланышкан уюмдардагы жарандардын иши, СССРдин жана Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүндө мөөнөттүү кызмат өтөө, туруктуу негизде депутаттык милдеттерди аткаруу, мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жолдомосу боюнча кайра даярдоодон жана квалификацияны жогорулатуудан өткөн мезгил мамлекеттик жана муниципалдык кызмат катары эсептелет.

Мындан тышкары, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 6-январындагы №8 токтому менен Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажын эсептөө тартиби жөнүндө Жобо бекитилген, ал Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын жана муниципалдык кызматчыларынын кызматтык маяналарына иштеген жылдары үчүн үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтан стажын эсептөө тартиби аныктайт.

СССР ӨКМ алдындагы өрткө каршы ыктыярдуу ыкчам кызмат коомдук уюму жогоруда аталган Мыйзамдын 31-беренесинин 8-бөлүгүндө жана жогоруда аталган Жобонун 4-пунктунда көрсөтүлгөн органдарга жана уюмдарга кирбегендиктен, андагы жумуш мамлекеттик жана муниципалдык кызмат катары эсепке алынбайт жана иштеген жылдар үчүн пайыздык үстөктөрдү төлөө үчүн стажга кошулбайт.

## **100. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларынын муниципалдык кызматчыларынын кызмат орундук маяналарына карата иштеген жылдары үчүн үстөктөрдү төлөп берүүнүн жол-жоболору кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, кызматчыга мамлекеттик жана муниципалдык кызматта иштеген жылдары үчүн үстөктөр белгиленет.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 6-январындагы №8 токтому менен бекитилген Иштеген жылдары үчүн кызматтык маянага үстөк акыларды төлөө үчүн мамлекеттик кызматтын жана муниципалдык кызматтын стажын эсептөө тартиби жөнүндө Жобого ылайык иштеген жылдар үчүн кызмат орундук маянага карата ар айлык үстөктү төлөө үчүн иш стажы эмгек стажын аныктоо боюнча комиссия тарабынан аныкталат, анын курамы жана иш тартиби мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын

жетекчиси тарабынан аныкталат. Үстөктөрдү төлөө ушул үстөктөрдү алууга укук берүүчү жалпы иш стажына жараша, дифференциалдуу жүргүзүлөт.

Мамлекеттик жарандык кызматчыга жана муниципалдык кызматчыга иштеген жылдары үчүн кызмат орундук маянасына карата үстөктөр, негизги жумушу боюнча, үстөктөрдүн жана кошумча төлөмдөрдүн бардык түрлөрүн эсепке алуусуз чегерилет жана айлык акы менен бир убакта төлөнүп берилет. Иштеген жылдар үчүн ар айлык үстөктөр орточо эмгек акыны эсептөөнүн бардык учурларында эсепке алынат жана бул үстөктөрдү дайындоо же көлөмүн өзгөртүү укугу пайда болгон учурдан тартып төлөнүп берилет.

Үстөктөрдү дайындоо мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин эмгек стажын аныктоо боюнча комиссиянын сунуштамасы боюнча чыгарылган буйруктун (тескеменин) негизинде жүргүзүлөт. Кызматчы бошотулганда үстөк иштеген убакытка жараша эсептелет жана аны төлөө биротоло эсептешүүдө жүргүзүлөт. Үстөктөрдү алууга укук берүүчү иш стажын аныктоо үчүн негизги документ эмгек китепчеси болуп саналат.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫЛАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ**

### **101. Мамлекеттик же муниципалдык кызматчыга тартип жазасын ким салат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 33-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, кызматчыга тартиптик жаза мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси же ыйгарым укуктуу кызмат адамы тарабынан тартиптик жосунду жасоо фактысы белгиленген же ырасталган учурларда гана берилиши мүмкүн.

### **102. Тартипке чакыруу чарасы салынганда кызматтык териштирүү жүргүзүлөбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 33-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, тартипсиз жосунду жасоо фактысын белгилөө же ырастоо үчүн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси ыйгарым укуктуу кызмат адамы тарабынан өздүк демилге боюнча, этика боюнча комиссиянын сунуштамасы боюнча же кызматчынын өзүнүн демилгеси боюнча дайындалуучу кызматтык териштирүү жүргүзүлүшү мүмкүн.

### **103. Кандай учурларда кызматтык териштирүү токтотулат же болбосо жүргүзүлбөйт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 33-беренесинин 7-бөлүгүнө ылайык, кызматтык териштирүү төмөнкү учурларда токтотулат же болбосо жүргүзүлбөйт:

1) фактылар чындыкка дал келген учурда – кызматчы жасалган жосунда өз күнөөсүн чын дилден моюнуна алганда;

2) тартиптик жоопкерчиликке тартуу мөөнөтү бүткөндө;

3) эгерде жасалган жосунда жазык кылмышынын же административдик жосундун курамынын белгилери аныкталганда, материалдарды тиешелүү мамлекеттик органга берүү менен.

## **МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТЧЫГА ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫГА САЛЫНУУЧУ ТАРТИПТИК ЖАЗАЛАР**

### **104. Тартиптик жазалар жосун табылгандан кийин кандай мөөнөттөрдө колдонулат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 34-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, тартиптик жазалар жосун түздөн-түз аныкталгандан кийин, бирок ал жасалган күндөн тартып 6 айдан кечиктирилбестен колдонулат. Кызматчы ага жүктөлгөн милдеттерди ар бир аткарбаганы же талаптагыдай эмес аткарганы үчүн бир гана тартиптик жаза салынышы мүмкүн.

### **105. Тартиптик жазанын колдонулуу мөөнөттөрү кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 34-беренесинин 8-бөлүгүнө ылайык, тартиптик жаза ал колдонулган күндөн тартып бир жылдын боюу жарактуу болот. Эгерде ушул мөөнөттүн ичинде кызматчы жаңы тартиптик жазага кабылбаса, анда анын тартиптик жазасы жок делинип эсептелет.

### **106. Тартипке чакыруу жаза чаралары боюнча чечимдерге даттануу үчүн кандай мөөнөттөр каралган?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 35-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, тартиптик жазаны колдонуу жөнүндө чечим кызматчы тарабынан ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга, ал эми ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын

чечими менен макул болбогон учурда –чечим менен таанышкан күндөн тартып эки айдын ичинде сотко даттанылышы мүмкүн.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫНЫ ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫНЫ КЫЗМАТ ОРДУНАН УБАКТЫЛУУ ЧЕТТЕТҮҮ**

### **107. Кандай учурларда мамлекеттик кызматчы, муниципалдык кызматчы ээлеген кызмат орундарынан убактылуу четтетилишет?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 37-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, прокурор, тергөөчү же сот тарабынан мыйзамдарга ылайык ээлеген кызматынан четтетүү жөнүндө токтом чыгарылган учурларда иш боюнча биротоло чечим чыгарылганга чейин кызматчы ээлеген кызмат ордуна убактылуу четтетилет.

### **108. Мамлекеттик кызматчы, муниципалдык кызматчы убактылуу четтетилген учурда, кызматтык териштирүү жүргүзүү мезгилине эмгек акысы сакталабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 37-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, кызматчы кызмат ордуна убактылуу четтетилген учурларда (кызматынын өзүнү талабы боюнча териштирүү дайындалган учурлардан тышкары) кызматчынын эмгек акысы сакталат.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ӨРГҮҮСҮ**

### **109. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматчынын эмгек өргүүсүнө төлөөнүн тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 38-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, кызматчыга жыл сайын ден соолугун чыңдоо үчүн мыйзамдарда белгиленген тартипте жөлөкпүл төлөө менен 30 календардык күнгө созулган акы төлөнүүчү өргүү берилет.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2017-жылдын 1-мартындагы №131 токтомунун 4-пунктуна ылайык өргүүгө чыкканда мамлекеттик жарандык

кызматчыга жана муниципалдык кызматчыга ден соолугун чыңдоого эки айлык эмгек акы өлчөмүндөгү жөлөкпул төлөнөт.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТЧЫНЫН ЭТИКАСЫ**

### **110. Жамаатта кызматчылар тарабынан этиканын бузулуусун болтурбоочу ишкер маанайды түзүү үчүн ким жооптуу?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 42-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, жамаатта кызматчылар тарабынан этиканын бузулушун болтурбоочу жумушчу маанайды түзүү үчүн статс-катчы (аппарат жетекчи, жооптуу катчы) жооптуу.

## **КЫЗЫКЧЫЛЫКТАРДЫН КАГЫЛЫШЫ**

### **111. Кызыкчылыктардын кагылышуусу келип чыкканда мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчилеринин милдеттери кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 43-беренесине ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси кызыкчылыктардын кагылышуусун болтурбоо боюнча чараларды көрүүгө, кызыкчылыктардын кагылышуусунун келип чыгуу тобокелдиги болгондо, кызматтык териштирүү жүргүзүүнү демилгелөөгө, алардын натыйжалары боюнча кызыкчылыктардын кагылышуусун четтетүү боюнча чараларды көрүүгө милдеттүү.

### **112. Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисин ишинимди жоготкондугуна байланышуу кызмат ордуна бошотуу үчүн эмне негиз болуп саналат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 43-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, кызыкчылыктардын кагылышуусунун алдын алуу маселеси боюнча түздөн-түз ага баш ийген кызматчы кайрылган учурда, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан чара көрүлбөөсү ишинимди жоготкондугуна байланыштуу жетекчини кызмат ордуна бошотуу үчүн негиз болуп саналат.



# **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТТАН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТАН ТЕРС НЕГИЗДЕР БОЮНЧА БОШОТУЛГАН АДАМДАРДЫН РЕЕСТРИ**

## **113. Бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурстук тандоодо терс негиздер боюнча мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан бошотуу фактысы эске алынабы?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 44-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестри бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурстук тандоодо пайдаланылышы мүмкүн.

## **114. Мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестрин ким жүргүзөт?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 44-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестрин жүргүзүү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан жүзөгө ашырылат.

## **115. Мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестринин маалыматтары мамлекеттик кызматка, муниципалдык кызматка кирүүдө баш тартуу үчүн негиз болушу мүмкүнбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 44-беренесинин 5-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестринин маалыматтары кызматка кирүүдө баш тартуу үчүн негиз болушу мүмкүн эмес.

## **116. Кызматчылар кандай терс негиздер боюнча ээлеген кызмат орундарынан бошотулат?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 44-беренесине ылайык, мамлекеттик

жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестри «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 47-беренесинин 1-бөлүгүнүн 6–8-пункттарында каралган негиздер боюнча ээлеген кызмат орундарынан бошотулган мамлекеттик кызматчылар жөнүндө жеке маалыматтарды камтыйт, аларда мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча кызматчы төмөнкү учурларда ээлеген кызмат ордунан бошотулушу мүмкүн экени каралган:

б) кызматчы эмгек тартибин төмөнкүдөй одоно бузганда:

а) ишке келбей койгондо (жумушчу күнүнүн ичинде жүйөлүү себепсиз 3 сааттан ашык жумуш ордунда болбогондо);

б) кызмат орду боюнча мүлктү уурдоо, жоготуу, аны атайылап жок кылуу же бүлдүрүү жасаганда;

в) ишке алкогольдук, баңгизат же башка токсикалык мас абалында келгенде;

г) кызматчыга жүктөлгөн милдеттерди аткарууга байланыштуу ага белгилүү болгон мыйзам менен корголуучу сырларды (мамлекеттик, кызматтык жана башка) ачыкка чыгарганда;

д) эгерде анда мурда жоюлбаган жана алынбаган тартиптик жаза бар болсо, кызматчы ага жүктөлгөн милдеттерди бир нече жолу аткарбаганда же талаптагыдай эмес аткарганда;

е) мыйзамда же кызматтык нускамаларда түздөн-түз каралган учурлардан тышкары, саясий партияларды, диний уюмдарды түзгөндө, катышканда же кандайдыр бир формада ишине көмөк көрсөткөндө;

ж) мамлекеттик органдардын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын иштешине тоскоолдук болгон иш таштоолорду, митингдерди, манифестацияларды уюштурганда же катышканда;

7) ушул Мыйзамдын 21 жана 22-беренелеринде каралган милдеттерди (мисалы, эмгек тартибин сактоо, мамлекеттик, кызматтык жана мыйзам менен корголуучу башка сырды сактоо, мүлккө жана менчикке жана башкаларга аяк мамиле кылууну жана сактоону камсыз кылуу) жана чектөөлөрдү (мисалы, мамлекеттик жарандык кызматчыга – муниципалдык кызматта турууга, муниципалдык кызматчыга – мамлекеттик жарандык кызматта турууга, кызматчынын жеке жана анын жакын туугандарынын кызыкчылыктарына түздөн-түз тийиштүү маселелерди чечүү максатында өзүнүн кызматтык абалын пайдаланууга, иш таштоолорду, митингдерди, манифестацияларды жана башка мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын иштешине тоскоолдук кылуучу иш-чараларды уюштуруу, же аларга катышууга жана башкаларга) сактабоо фактылары белгиленгенде;

8) кызматчы мамлекеттик жарандык кызматка же муниципалдык кызматка кирүүдө жасалма документтерди же билип туруп жалган маалыматтарды бергенде.

## **117. Мамлекеттик жарандык, муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган мамлекеттик, муниципалдык кызматчы мамлекеттик жарандык кызматка же муниципалдык кызматка кириши мүмкүнбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 44-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестри бош административдик кызмат орундарын ээлөөгө конкурстук тандоодо пайдаланылышы мүмкүн. Бирок ушул берененин 5-бөлүгүнө ылайык, мамлекеттик жарандык кызматтан жана муниципалдык кызматтан терс негиздер боюнча бошотулган адамдардын реестринин маалыматтары кызматка кирүүдө баш тартуу үчүн негиз болушу мүмкүн эмес.

## **МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК КЫЗМАТТЫ ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТЫ ТОКТОТУУ**

### **118. Райондун мамлекеттик администрация башчысы – аким айыл өкмөтүнүн кадр маселелерине кийлигише алабы?**

Райондун мамлекеттик администрация башчысынын-акиминин жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруу органдарында (айыл өкмөтү, мэриялар) административдик кызмат орундарын ээлеген муниципалдык кызматчыларга байланыштуу кадр маселелери боюнча ыйгарым укуктары мыйзамдарда каралган эмес.

«Жергиликтүү мамлекеттик администрация жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 11-беренесине ылайык, жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органдарынын кадр маселелерин чечүү акимдин ыйгарым укугуна кирбейт.

Бирок, «Жергиликтүү мамлекеттик администрация жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 11-беренесинин 1-бөлүгүнүн 11-пунктунда акимдин «мыйзамда белгиленген тартипте жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруу органынын башчысын ээлеген кызматынан бошотуу» ыйгарым укугу каралган. Ушундай тартип «Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 49-беренесинде белгиленген, анда айыл өкмөтүнүн башчысын шайлоонун, кызматка киришүүсүнүн жана кызмат ордунан бошотуунун тартиби жөнө салынган. Ушул берененин 7-бөлүгүндө айыл өкмөтүнүн башчысы ээлеген кызмат ордунан аким тарабынан мөөнөтүнөн мурда бошотулушу мүмкүн болгон учурлар саналып көрсөтүлгөн.

Мындан тышкары, ушул берененин 1-бөлүгүндө айыл өкмөтүнүн башчысы айыл кеңешинин депутаттары (депутаты) тарабынан көрсөтүлүүчү, ошондой

эле райондук мамлекеттик администрациянын башчысы – акими тарабынан сунушталуучу талапкерлердин ичинен жашыруун добуш берүү жолу менен айыл кеңешинин чакырылыш мөөнөтүнө айыл кеңешинин депутаттары тарабынан шайланары каралган.

### **119. «Өз командасы менен иштөөнү» каалашкан айыл өктөттөрүнүн башчыларынын жооптуу катчыларды жана башка муниципалдык кызматчыларды «кодуроо» жана бошотуу боюнча иш-аракеттери укук ченемдүүбү?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 45-беренесинин 3-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдарда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдардын алмашуусу административдик кызмат орундарын ээлеген кызматчыларды кызмат ордунан бошотуу, төмөндөтүү, ротациялоо үчүн негиз болуп саналбайт.

### **120. Ал мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта болуунун чектик жашына (65 жашка) жеткени боюнча кызматчыны ээлеген кызматынан бошотуунун тартиби кандай?**

«Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 47-беренесинин 1-бөлүгүнүн 12-пунктуна ылайык, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын демилгеси боюнча кызматчы ээлеген кызмат ордунан ушул Мыйзамда белгиленген чектик курака жеткенде бошотулушу мүмкүн.

Кызматчынын мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта жана муниципалдык кызматта туруусунун чектик курагы 65 жашты түзөт.

Мында Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 42-беренесине ылайык, ар ким эркин эмгектенүүгө, эмгекке жөндөмдүүлүгүн пайдаланууга, кесибин жана иштин түрүн тандоого, коопсуздуктун жана гигиенанын талаптарына жооп берген эмгектик коргоого жана эмгек шарттарына укуктуу, ошондой эле мыйзам менен белгиленген жашоо минимумунан төмөн болбогон эмгек акы алуу укугуна ээ экенин белгилеп коюу зарыл.

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 16-беренесинде эч ким жынысы, расасы, тили, майыптуулугу, этноско таандыктыгы, туткан дини, курагы, саясий же башка ынанымдары, билими, теги, мүлктүк же башка абалы, ошондой эле башка жагдайлары боюнча кодуроого алынышы мүмкүн эмес экени каралган.

Ушуга байланыштуу көрсөтүлгөн ченем аткаруу үчүн императивдүү (милдеттүү) мүнөздү алып жүрбөйт, б. а. мамлекеттик органдын, жергиликтүү

өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси кызматчыны ал чектик куракка жеткенде ээлеген кызмат ордунан бошотуу же анын жеке кесипкөй сапаттарын жана кызматтык милдеттерин сапаттуу аткаргандыгын эске алуу менен, аны кызмат ордунда калтыруу тууралуу маселени белгиленген тартипте өз алдынча чечет.