



**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ
ПРИМЕНЕНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ**

Сборник вопросов-ответов

Бишкек - 2019

УДК 351/354
ББК 67.99(2)1
А 43

Общая редакция:

Алышбаев К.К. – заместитель директора Государственной кадровой службы (ГКС) Кыргызской Республики.

Бекиев Б.Ж. – руководитель Проекта «Голос граждан и подотчетность органов местного самоуправления: бюджетный процесс»

В подготовке сборника принимали участие:

Кумушбеков Н.Т. - специалист проекта «Голос граждан и подотчетность органов местного самоуправления: бюджетный процесс»

Бегалиева Н.А. - заведующая отделом муниципальной службы ГКС КР

Бурканова А.И. - главный специалист отдела муниципальной службы ГКС КР

Асыкбаева А.А - ведущий специалист отдела муниципальной службы ГКС КР

А 43 Актуальные вопросы применения законодательства о государственной гражданской службе и муниципальной службе: Сборник вопросов-ответов.-Б.: 2019.-77 с.

ISBN 978-9967-9153-7-4

Сборник состоит из 120 вопросов и ответов, с которыми сталкиваются в повседневной работе государственные и муниципальные служащие Кыргызской Республики. Вопросы собирались во время семинаров и «круглых» столов, проведенных в различных регионах Кыргызской Республики. Ответы соответствуют нормам законодательства Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, действительным на 1 мая 2019 года. Сборник адресован государственным и муниципальным служащим, студентам и преподавателям, а также иным лицам, которые интересуются государственной и муниципальной службой.

К сборнику прилагается диск, который содержит: электронную версию данного издания, нормативные правовые акты в сфере государственной и муниципальной службы и местного самоуправления, сборник «Я – депутат местного кенеша: Сборник простых ответов на 150 вопросов депутатов местных кенешей Кыргызской Республики». Сборник предназначен для бесплатного предоставления всем исполнительным органам местного самоуправления Кыргызской Республики.

Издание сборника стало возможным благодаря поддержке Проекта «Голос граждан и подотчетность органов местного самоуправления: бюджетный процесс», финансируемого Правительством Швейцарии через Швейцарское Управление по Развитию и Сотрудничеству (SDC) и выполняемого Институтом политики развития. Мнения, выводы, заключения и рекомендации, выраженные в публикации, представляют позицию и опыт авторов и не обязательно отражают точку зрения Правительства Швейцарии или Швейцарского Управления по Развитию и Сотрудничеству (SDC).

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

УДК 351/354
ББК 67.99(2)1

© Государственная кадровая служба КР
© Институт политики развития

СОДЕРЖАНИЕ

Классные чины	10
1. Что такое «классный чин», и чему он соответствует?	10
2. Каков порядок присвоения классных чинов?	10
3. Каков порядок присвоения классных чинов административным государственным служащим и муниципальным служащим, назначаемым в особом порядке?	11
4. Какие классные чины присваиваются государственным гражданским служащим и муниципальным служащим?	11
5. Каков порядок присвоения классного чина при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу для лиц, имеющих воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги?	12
6. Каков порядок присвоения классного чина при поступлении на службу в государственный орган для муниципального служащего, имеющего классный чин муниципальной службы?	12
7. При проведении ротации на государственной службе сохраняется ли у муниципального служащего классный чин «Советник муниципальной службы 3 класса»?	12
8. Каков порядок присвоения классного чина при переходе служащего из государственного органа в орган местного самоуправления либо из органа местного самоуправления в государственный орган?	13
9. Какие должности должны занимать служащие для присвоения классных чинов инспектора государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?	13
10. Какие должности должны занимать служащие для присвоения классных чинов советника государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, советника муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?	13
11. Кем производится присвоение, лишение, понижение классных чинов младшего инспектора муниципальной службы, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?	13
12. В каком документе указывается классный чин, присвоенный служащему?	14
Резерв кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы	14
13. Какова процедура зачисления в Национальный резерв кадров?	14
14. Какие преимущества имеют лица, состоящие в Национальном резерве кадров?	14
15. Продолжает ли после увольнения лицо, ранее назначенное на должность по результатам конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров, состоять во внутреннем резерве кадров?	15
16. Каков порядок исключения из внутреннего резерва кадров?	16
17. Служащий был освобожден от должности при реорганизации органа местного самоуправления в связи с отсутствием равнозначной и нижестоящей должности и получил выходное пособие и денежную компенсацию. Может ли данный гражданин поступить в реорганизованный орган местного самоуправления на вакантную должность, образовавшуюся после проведения реорганизации в связи с пребыванием во внутреннем резерве кадров, без прохождения конкурса?	17
Требования, предъявляемые к государственным гражданским служащим и муниципальным служащим	18

18. Какое образование должен иметь гражданин для поступления на муниципальную службу?	18
19. В условиях проведения конкурса на замещение вакантной административной должности отсутствует требование о предоставлении справки об отсутствии судимости. Каковы действия государственного органа, органа местного самоуправления в случае выявления непогашенной судимости у лиц, прошедших конкурс и назначенных на должность?	18
20. Считается ли судимым служащий, в случае снятия или погашения судимости решением суда?	19
21. Может ли повлиять расследование по уголовному делу на права гражданина, участвующего в конкурсе, при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?	20
Порядок поступления на государственную гражданскую службу и муниципальную службу	21
22. Каков порядок проведения конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?	21
23. Какова продолжительность проведения конкурса для лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров?	22
24. Оформляется ли краткий протокол собеседования при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?	23
25. Можно ли считать «политическим вмешательством» включение служащих, занимающих патронатные должности, в состав комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной должности?	23
26. Могут ли служащие, назначаемые в особом порядке, занимающие административные государственные должности и административные муниципальные должности, входить в состав конкурсных комиссий государственного органа, органа местного самоуправления по проведению конкурса на замещение вакантной административной должности?	24
27. Имеет ли право конкурсная комиссия принять решение не рекомендовать на назначение на вакантную должность ни одного из конкурсантов?	27
28. Возможно ли при поступлении на службу за 10-20 минут собеседования выяснить и оценить качества кандидата?	27
29. Каких официальных лиц можно включать в состав конкурсной комиссии территориального представительства государственного органа, в случае отсутствия кадровика, юриста и председателя комиссии по этике?	28
30. Планируется ли обновление перечня вопросов для собеседования?	29
31. Каков порядок обновления вопросов тестирования, в случае принятия новых нормативных правовых актов?	29
32. На каком этапе конкурса государственный орган, местного самоуправления запрашивает из Информационно-аналитического центра МВД справку об отсутствии судимости в отношении кандидатов, допущенных к конкурсу?	29
33. Можно ли назначать советников, помощников руководителей государственного органа, органа местного самоуправления на административные должности без проведения конкурсного отбора?	30
34. Возможен ли временный, внеконкурсный прием на государственную гражданскую службу или муниципальную службу? Планируются ли изменения в законодательстве для разрешения замещения младших административных должностей в органах местного самоуправления без конкурса?	31

35. Обязательно ли ведение видеозаписи и аудиозаписи при проведении собеседования, в случае участия только одного конкурсанта?	32
36. В связи с большим объемом функциональных обязанностей ответственного секретаря айыл окмоту, возможно ли предусмотреть введение в структуру айылного кенеша одной штатной единицы на должность «ответственный секретарь»?	33
37. Каковы структура и состав конкурсной комиссии органа местного самоуправления?	33
38. В чем заключается работа конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности?	35
39. В чем заключается работа службы управления персоналом и уполномоченного лица по вопросам управления персоналом при проведении конкурса на замещение вакантной должности?	35
40. Какие сведения должна содержать информация о проведении открытого конкурса на замещение вакантной должности при опубликовании объявления в газете и на веб-сайте государственного органа, органа местного самоуправления?	36
41. В каких случаях гражданин не допускается к участию в конкурсе на замещение вакантной должности?	36
42. Что включает в себя пакет документов, необходимых для участия в конкурсе на замещение вакантной должности?	37
43. Какой срок установлен для рассмотрения конкурсной комиссией документов участников конкурса?	38
44. Каков порядок проведения практического задания в конкурсе на замещение вакантной должности?	38
45. Кем определяется количество вопросов основного и предметного тестов при проведении конкурса на замещение вакантной должности?	38
46. В каких случаях руководители государственного органа, органа местного самоуправления могут отклонить кандидатуру, представленную на назначение на вакантную должность?	39
Личное дело государственного гражданского служащего и муниципального служащего	39
47. В каких случаях может быть выдано личное дело служащего?	39
48. Допускается ли копирование документов, хранящихся в личном деле служащего?	39
49. Имеют ли право сотрудники соответствующих проверяющих (надзорных) органов выносить из государственного органа, органа местного самоуправления личные дела государственных гражданских и муниципальных служащих?	40
50. Передается ли личное дело служащему после освобождения его от занимаемой должности?	40
51. Какие действия должны быть предприняты государственным органом, органом местного самоуправления в случае утери трудовой книжки служащего?	41
Испытательный срок на государственной гражданской службе и муниципальной службе	41
52. Каков порядок оценки деятельности государственного гражданского служащего и муниципального служащего по окончании испытательного срока?	41
53. Устанавливается ли испытательный срок для лица, прошедшего конкурсный	

отбор и поступившего на службу, если данное лицо до поступления на службу имело стаж работы в школе?.....	42
54. Устанавливается ли испытательный срок при поступлении на службу?	43
55. Каков порядок определения прохождения испытательного срока?	43
56. Можно ли назначить кандидата, не прошедшего конкурс, на должность с испытательным сроком?	43
Профессиональное развитие государственного гражданского служащего и муниципального служащего.....	44
57. Что такое «Государственный заказ на обучение государственных и муниципальных служащих»?	44
58. Каков порядок прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих в рамках Государственного заказа? ..	44
59. Каков порядок прохождения пробного тестирования в Государственной кадровой службе?	45
60. Каков порядок подачи государственными и муниципальными служащими заявок на участие в зарубежных учебных программах?	45
Оценка деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих	46
61. Каковы должны быть сроки для обращения с заявлением в апелляционную комиссию, в случае несогласия служащего с решением комиссии по оценке (комиссия по оценке создана в центральном аппарате районного управления социального развития)? Что делать служащему, если установленные сроки, по его мнению, слишком коротки?	46
62. Может ли комиссия по оценке повышать баллы на основании результатов оценки деятельности служащего или только понижать их?	47
63. Можно ли ежегодно выставлять оценку «Образцово»? Имеются ли ограничения для выставления оценок «Отлично» и «Хорошо»?	47
64. Можно ли на по итогам оценки деятельности награждать служащих грамотами и выплачивать им денежные вознаграждения?	48
65. Каковы механизмы исключения рисков несправедливой и необъективной оценки, контроля за комиссией по оценке, объективностью оценки непосредственного руководителя служащего?	49
66. Можно ли по итогам оценки деятельности служащего принять два решения, например, присвоить классный чин и определить следующий шаг (коэффициент) в сетке оплаты труда?	50
67. В Положении об оценке предусмотрено, что при получении оценки «Неудовлетворительно» два года подряд вносится предложение об освобождении служащего от должности. Соответствует ли это нормам Трудового кодекса Кыргызской Республики, предусматривающим очередность вынесения взысканий (предупреждение, замечание, выговор и т. д.)?	51
68. В случае перевода в порядке ротации служащего из айыл окмоту в государственный орган, принимаются ли во внимание результаты оценки, проведенной в айыл окмоту при проведении новой оценки в государственном органе?	51
69. Проходит ли оценку деятельности служащий, исполняющий обязанности служащего, находящегося в декретном отпуске?	52
70. Меняется ли заработная плата главы айыл окмоту по результатам оценки (в	

Положении о порядке проведения оценки преудсмотрено ежегодное внесение предложения о переходе на следующий шаг в сетке оплаты труда в отношении муниципальных служащих айыл окмоту)?	53
71. Сохраняется ли шаг в сетке оплаты по предыдущей должности для служащего, если по результатам оценки деятельности он был назначен на вышестоящую должность?	54
72. В какой срок составляются и утверждаются квартальные планы служащих, находящихся в отпуске, командировке, на учебе, а также тех, кто временно не может осуществлять свою трудовую деятельность?	54
73. Какой срок должен проработать служащий для проведения квартальной оценки его деятельности?	55
74. Какие предложения вносит комиссия по оценке при получении служащим оценки «Образцово»?	55
75. Каков порядок выставления оценки «Образцово»?	56
76. Кем утверждается персональный состав комиссии по оценке государственного органа, органа местного самоуправления?	56
77. В каких случаях заседание апелляционной комиссии по рассмотрению спорных вопросов по оценке деятельности служащих считается правомочным?	56
78. Возможна ли замена отсутствующего члена комиссии по оценке и отсутствующего члена апелляционной комиссии?	57
79. По каким критериям и компонентам оцениваются результаты оценки деятельности служащего?	57
80. Каковы структура и состав апелляционной комиссии по рассмотрению спорных вопросов по оценке служащего органа местного самоуправления?	58
81. Где хранятся результаты годовой оценки служащего, копии приказа (распоряжения) об утверждении решения комиссии по оценке и апелляционной комиссии?	58
82. Каковы возможные действия служащего, в случае его несогласия с годовой оценкой?	58
83. Кто может утверждать планы работы и квартальные отчеты муниципальных служащих, в случае вакантной должности руководителя аппарата или ответственного секретаря органа местного самоуправления?	59
84. Может ли член комиссии по оценке деятельности служащих принимать участие в оценке своей деятельности?	59
Ротация государственных гражданских служащих и муниципальных служащих	59
85. Возможно ли проведение ротации служащего из правоохранительного органа в орган местного самоуправления?	59
86. Возможно ли назначение без конкурса, путем проведения ротации, на административную муниципальную должность лица, освобожденного от должности главы айыл окмоту в связи с истечением срока, на который он был избран?	60
87. В каких случаях проводится внеплановая ротация?	60
88. Учитываются ли квалификационные требования, установленные для должности, при проведении ротации?	61
89. Руководитель какого государственного органа или органа местного самоуправления издает приказ о проведении ротации между государственным органом и органом местного самоуправления?	61

90. Требуется ли письменное согласие служащего при переводе его в порядке ротации, если по итогам годовой оценки служащий получил оценку «Неудовлетворительно»?	62
91. В отношении каких категорий должностей проводится ротация?	62
92. Сохраняется ли заработная плата служащего при переводе его в порядке ротации на нижестоящую должность?	62
93. Каковы последствия отказа служащего от перевода в порядке ротации?	63
94. При каких условиях проводится ротация?	63
95. Какие виды ротации служащих предусматривает законодательство?	64
96. В каких случаях ротация запрещается?	64
Материальная мотивация государственных гражданских служащих и муниципальных служащих	65
97. С какого момента можно начислять надбавку за выслугу лет на государственной и муниципальной службе сотрудникам, исполняющим обязанности государственного служащего?	65
98. Какое время включается в стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет?	65
99. Входит ли в стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет работа в 1980-х годах в общественной организации добровольной оперативной противопожарной службы при МЧС СССР?	67
100. Каковы процедуры выплат надбавок за выслугу лет к должностным окладам государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики?	68
Ответственность государственных гражданских служащих и муниципальных служащих	69
101. Кем налагается дисциплинарное взыскание на государственного или муниципального служащего?	69
102. Проводится ли при наложении дисциплинарного взыскания служебное расследование?	69
103. В каких случаях прекращается либо не проводится служебное расследование?	69
Дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственного гражданского служащего и муниципального служащего	70
104. В какие сроки применяются дисциплинарные взыскания после обнаружения проступка?	70
105. Каков срок действия дисциплинарного взыскания?	70
106. Какие сроки предусмотрены для обжалования решений по дисциплинарным взысканиям?	70
Временное отстранение от должности государственного гражданского служащего и муниципального служащего	70
107. В каких случаях государственный служащий, муниципальный служащий временно отстраняются от занимаемой должности?	70
108. Сохраняется ли заработная плата в случае временного отстранения государственного служащего, муниципального служащего на период проведения служебного расследования?	71

Отпуск государственного гражданского служащего и муниципального служащего	71
109. Каков порядок оплаты трудового отпуска государственного и муниципального служащего?.....	71
Этика государственного гражданского служащего и муниципального служащего	71
110. Кто несет ответственность за создание в коллективе рабочей атмосферы, исключающей нарушения этики со стороны служащих?.....	71
Конфликт интересов	72
111. Каковы обязанности руководителя государственного органа, органа местного самоуправления при возникновении конфликта интересов?.....	72
112. Что является основанием для освобождения руководителя государственного органа, органа местного самоуправления от должности в связи с утратой доверия?.....	72
Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям	73
113. Учитывается ли факт освобождения с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям при конкурсном отборе на замещение вакантных административных должностей?.....	73
114. Кто ведет Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям?.....	73
115. Могут ли данные Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, служить основанием для отказа при поступлении на государственную службу, муниципальную службу?.....	73
116. По каким отрицательным основаниям служащие освобождаются от занимаемых должностей?.....	74
117. Возможно ли поступление на государственную гражданскую службу или муниципальную службу государственного, муниципального служащего, освобожденного с государственной гражданской, муниципальной службы по отрицательным основаниям?.....	75
Прекращение государственной гражданской службы и муниципальной службы	75
118. Может ли глава государственной администрации района – аким – вмешиваться в кадровые вопросы айыл окмоту?.....	75
119. Правомерны ли действия глав айыл окмоту, которые хотят «работать со своей командой», по притеснению и увольнению ответственных секретарей и других муниципальных служащих?.....	76
120. Каков порядок освобождения служащего от занимаемой должности по достижению им предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе и муниципальной службе (65 лет)?.....	76

КЛАССНЫЕ ЧИНЫ

1. Что такое классный чин и чему он соответствует?

В соответствии с частью 1 статьи 15 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классный чин – это специальное звание, присваиваемое персонально каждому служащему, занимающему административную должность.

Согласно части 2 статьи 15 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классные чины должны соответствовать группам и категориям реестра административных должностей.

2. Каков порядок присвоения классных чинов?

В соответствии с частью 3 статьи 15 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классные чины присваиваются по результатам оценки деятельности.

Исключение составляют случаи, предусмотренные статьей 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», когда чины присваиваются без проведения оценки.

Служащему, имеющему классный чин, присваиваемый муниципальным служащим, после назначения на государственную должность присваивается классный чин государственной гражданской службы, соответствующий классному чину муниципальной службы по предыдущей должности, без проведения оценки. Служащему, имеющему классный чин, присваиваемый государственным гражданским служащим, после назначения на муниципальную должность присваивается классный чин муниципальной службы, соответствующий классному чину государственной службы по предыдущей должности, без проведения оценки (часть 11).

Лицам, назначаемым в особом порядке Президентом, Торага Жогорку Кенеша, Премьер-министром, председателем Верховного суда и председателем Конституционной палаты Верховного суда Кыргызской Республики, классные чины и специальные классные чины присваиваются без проведения оценки (часть 12).

Лицам, имеющим воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги, при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу присваивается классный чин, соответствующий этому воинскому или специальному званию, специальному классному чину, дипломатическому рангу, без проведения оценки (часть 13).

3. Каков порядок присвоения классных чинов административным государственным служащим и муниципальным служащим, назначаемым в особом порядке?

Согласно пункту 32 Положения о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утверждённого Указом Президента Кыргызской Республики от 30 декабря 2016 года № 308, лицам, назначаемым в особом порядке Президентом, Торага Жогорку Кенеша, Премьер-министром, председателем Верховного суда и председателем Конституционной палаты Верховного суда Кыргызской Республики, классные чины присваиваются без проведения оценки.

Лицам, назначаемым в соответствии с частями 7 и 8 статьи 24 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классные чины присваиваются по результатам оценки деятельности, порядок которой определяется Правительством Кыргызской Республики.

4. Какие классные чины присваиваются государственным гражданским служащим и муниципальным служащим?

В соответствии с частью 4 статьи 15 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», государственным гражданским служащим могут быть присвоены следующие классные чины:

- 1) младший инспектор государственной гражданской службы;
- 2) инспектор государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса;
- 3) советник государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса;
- 4) государственный советник государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса.

В соответствии с частью 5 статьи 15 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», муниципальным служащим могут быть присвоены следующие классные чины:

- 1) младший инспектор муниципальной службы;
- 2) инспектор муниципальной службы 1, 2 и 3 класса;
- 3) советник муниципальной службы 1, 2 и 3 класса;
- 4) муниципальный советник муниципальной службы 1, 2 и 3 класса

5. Каков порядок присвоения классного чина при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу для лиц, имеющих воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги?

В соответствии с частью 13 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащим, имеющим воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги, присваивается классный чин, соответствующий этому воинскому или специальному званию, специальному классному чину, дипломатическому рангу, без проведения оценки.

Соотношение воинских званий, специальных классных чинов и специальных званий определяется согласно приложению к Закону Кыргызской Республики «Об установлении воинских званий, классных чинов, специальных классных чинов и специальных званий».

6. Каков порядок присвоения классного чина при поступлении на службу в государственный орган для муниципального служащего, имеющего классный чин муниципальной службы?

В соответствии с частью 11 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащему, имеющему классный чин, присваиваемый муниципальным служащим, после назначения на государственную должность присваивается классный чин государственной гражданской службы, соответствующий классному чину муниципальной службы по предыдущей должности, без проведения оценки.

7. При проведении ротации на государственной службе сохраняется ли у муниципального служащего классный чин «Советник муниципальной службы 3 класса»?

В соответствии с пунктом 35 Положения о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 30 декабря 2016 года № 308, при переходе служащего из органа местного самоуправления в государственный орган ему присваивается классный чин, соответствующий классному чину по предыдущей должности, без проведения оценки.

8. Каков порядок присвоения классного чина при переходе служащего из государственного органа в орган местного самоуправления либо из органа местного самоуправления в государственный орган?

В соответствии с частью 11 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащему, имеющему классный чин, присваиваемый государственным гражданским служащим, после назначения на муниципальную должность присваивается классный чин муниципальной службы, соответствующий классному чину государственной службы по предыдущей должности, без проведения оценки.

9. Какие должности должны занимать служащие для присвоения классных чинов инспектора государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?

В соответствии с частью 2 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классные чины инспектора государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса присваиваются служащим, занимающим старшие должности.

10. Какие должности должны занимать служащие для присвоения классных чинов советника государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, советника муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?

В соответствии с частью 3 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», классные чины советника государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса, советника муниципальной службы 1, 2 и 3 класса присваиваются служащим, занимающим главные должности.

11. Кем производится присвоение, лишение, понижение классных чинов младшего инспектора муниципальной службы, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса?

В соответствии с частью 6 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», присвоение, лишение, понижение классных чинов младшего инспектора муниципальной службы, инспектора муниципальной службы 1, 2 и 3 класса производится руководителем соответствующего органа местного самоуправления.

12. В каком документе указывается классный чин, присвоенный служащему?

В соответствии с частью 10 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», присвоенный классный чин указывается в служебном удостоверении.

РЕЗЕРВ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

13. Какова процедура зачисления в Национальный резерв кадров?

В соответствии с Положением о порядке формирования и функционирования Национального резерва кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы Кыргызской Республики, утвержденном постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, Национальный резерв кадров формируется из группы кандидатов на замещение главных и высших административных государственных и муниципальных должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Формирование и функционирование Национального резерва обеспечивает Государственная кадровая служба Кыргызской Республики посредством проведения конкурсов. Для проведения конкурса образуется комиссия, количественный и персональный состав которой утверждается приказом уполномоченного государственного органа. Конкурс объявляет уполномоченный государственный орган.

Информация о проведении конкурса размещается на веб-сайте Государственной кадровой службы (mkk.gov.kg), в средствах массовой информации и направляется в государственные органы, органы местного самоуправления.

Конкурс включает в себя следующие этапы: рассмотрение документов; компьютерное тестирование на знание законодательства Кыргызской Республики; собеседование.

14. Какие преимущества имеют лица, состоящие в Национальном резерве кадров?

В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», конкурс

в первую очередь проводится среди лиц, числящихся во внутреннем и Национальном резервах кадров.

Согласно части 3-1 статьи 18 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», Национальный резерв кадров, в том числе, может использоваться при замещении должностей, назначение на которые осуществляется в особом (внеконкурсном) порядке согласно статье 24 данного Закона.

В части 13-1 статьи 24 данного Закона также предусмотрено, что при назначении на должности, обозначенные в статье 24 данного Закона, может использоваться Национальный резерв кадров.

В соответствии с пунктом 23 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, для лиц, числящихся в Национальном резерве кадров, конкурс на замещение вакантных административных должностей:

- главной группы начинается с этапа тестирования по предметным тестам;

- высшей группы – с этапа собеседования.

Согласно пункту 31 данного Положения, Национальный резерв кадров может использоваться при замещении должностей с особым (внеконкурсным) порядком поступления, а также при назначении на политические должности.

15. Продолжает ли после увольнения лицо, ранее назначенное на должность по результатам конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров, состоять во внутреннем резерве кадров?

Согласно части 5 статьи 18 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», внутренний резерв кадров состоит из: 1) служащих, занимающих административные должности в данном органе, рекомендованных по результатам оценки; 2) лиц, освобожденных от должности в связи с реорганизацией органа, сокращением штата, продолжительной нетрудоспособностью по состоянию здоровья; 3) служащих, а также других лиц, участвовавших в конкурсе на замещение вакантной должности, показавших высокие результаты, но не рекомендованных к назначению; 4) лиц, освобождаемых со службы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

В соответствии с пунктом 17 Положения о порядке формирования и функционирования внутреннего резерва кадров государственного органа, органа местного самоуправления, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, в связи с замещением резервистом вакантной административной государственной

должности или административной муниципальной должности, по результатам внутреннего конкурса, из числа лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров, служащий автоматически исключается из состава внутреннего резерва кадров данного государственного органа, органа местного самоуправления

16. Каков порядок исключения из внутреннего резерва кадров?

Согласно пункту 17 Положения о порядке формирования и функционирования внутреннего резерва кадров государственного органа, органа местного самоуправления, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, резервист исключается из состава внутреннего резерва до установленного срока в случае:

- замещения им вакантной административной государственной должности или административной муниципальной должности по результатам конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров;
- отказа от участия в обучении и прохождении стажировки по неуважительной причине;
- получения оценки ниже уровня «хорошо» по итогам участия в курсах повышения квалификации и переподготовки;
- утраты гражданства Кыргызской Республики;
- признания решением суда недееспособным;
- запрета служащему обвинительным приговором суда осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;
- назначения наказания служащему, исключающего продолжение службы, в соответствии со вступившим в законную силу обвинительным приговором суда;
- подачи личного заявления.

В соответствии с пунктом 18 данного Положения, решение об исключении из внутреннего резерва принимается руководителем государственного органа, органа местного самоуправления по представлению статс-секретаря (руководителя аппарата) государственного органа, руководителя аппарата (ответственного секретаря) органа местного самоуправления и оформляется соответствующим актом, лицо, исключенное из внутреннего резерва, должно быть ознакомлено с данным актом

17. Служащий был освобожден от должности при реорганизации органа местного самоуправления в связи с отсутствием равнозначной и нижестоящей должности и получил выходное пособие и денежную компенсацию. Может ли данный гражданин поступить в реорганизованный орган местного самоуправления на вакантную должность, образовавшуюся после проведения реорганизации в связи с пребыванием во внутреннем резерве кадров, без прохождения конкурса?

В соответствии со статьей 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на муниципальную службу в данном случае осуществляется путем прохождения процедур внутреннего конкурса.

Согласно части 5 статьи 18 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», внутренний резерв кадров состоит из: 1) служащих, занимающих административные должности в данном органе, рекомендованных по результатам оценки; 2) лиц, освобожденных от должности в связи с реорганизацией органа, сокращением штата, продолжительной нетрудоспособностью по состоянию здоровья; 3) служащих, а также других лиц, участвовавших в конкурсе на замещение вакантной должности, показавших высокие результаты, но не рекомендованных к назначению; 4) лиц, освобождаемых со службы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Кроме того, согласно пункту 8 Положения о порядке формирования и функционирования внутреннего резерва кадров государственного органа, органа местного самоуправления, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, внутренний резерв формируется также из числа лиц, освобождаемых в связи с восстановлением в должности служащего, ранее занимавшего эту должность, по решению уполномоченного государственного органа или суда, в случае отказа от предложенной должности или отсутствия должности.

В соответствии с пунктом 16 Положения о порядке формирования и функционирования внутреннего резерва кадров государственного органа, органа местного самоуправления, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 срок пребывания резервиста во внутреннем резерве составляет один год.

Согласно части 2 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», конкурсы на замещение вакантной должности проводятся в порядке: 1) конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров; 2) открытого конкурса.

Согласно части 5 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», в первую очередь проводится конкурс среди лиц, числящихся во внутреннем и Национальном резервах кадров.

Т.е., в случае если к моменту возникновения вакантной должности указанное лицо находится во внутреннем резерве, указанное лицо может принять участие в конкурсе на замещение из числа лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резерве, до открытого конкурса

ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ И МУНИЦИПАЛЬНЫМ СЛУЖАЩИМ

18. Какое образование должен иметь гражданин для поступления на муниципальную службу?

Частью 1 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» установлены требования, которым должен соответствовать служащий. Среди них имеются квалификационные требования, установленные для данной должности законодательством и соответствующим государственным органом, органом местного самоуправления, осуществляющим прием на службу.

Согласно части 1 статьи 14 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», в квалификационные требования к административным служащим включаются, кроме других, требования к уровню и профилю образования, с учетом категории и группы административных должностей.

В соответствии с частью 3 данной статьи, для административных должностей устанавливаются следующие квалификационные требования к уровню образования:

- 1) младшие должности – высшее образование для государственных гражданских служащих, высшее либо среднее профессиональное образование для муниципальных служащих;
- 2) старшие, главные и высшие должности – высшее образование.

19. В условиях проведения конкурса на замещение вакантной административной должности отсутствует требование о предоставлении справки об отсутствии судимости.

Каковы действия государственного органа, органа местного самоуправления в случае выявления непогашенной судимости у лиц, прошедших конкурс и назначенных на должность?

Согласно части 2 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащим не может быть лицо:

1) признанное решением суда недееспособным либо которому обвинительным приговором суда запрещено осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;

2) имеющее судимость, не снятую или не погашенную в установленном законодательством порядке.

В соответствии с пунктом 34 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, необходимый для участия в конкурсе пакет документов включает в себя следующее:

- личное заявление, листок по учету кадров, автобиографию (с указанием сведений о наличии либо отсутствии судимости), резюме, фотографию.

На кандидатов, допущенных к этапу собеседования, государственными органами и органами местного самоуправления запрашивается справка об отсутствии судимости из компетентных государственных органов.

В случае выявления непогашенной судимости у лиц, прошедших конкурс и назначенных на должность, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления принимает решение в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Вместе с этим отмечаем, что, согласно пункту 8 части 1 статьи 47 вышеуказанного Закона, по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления служащий может быть освобожден от занимаемой должности, в случае представления служащим подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на государственную гражданскую службу или муниципальную службу.

20. Считается ли судимым служащий, в случае снятия или погашения судимости решением суда?

В соответствии с частью 2 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащим не может быть лицо:

1) признанное решением суда недееспособным либо которому обвинительным приговором суда запрещено осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;

2) имеющее судимость, не снятую или не погашенную в установленном законодательством порядке.

Согласно статье 76 Уголовного кодекса Кыргызской Республики, лицо, осужденное за совершение преступления, считается судимым со дня вступления обвинительного приговора суда в законную силу до момента погашения или снятия судимости.

Лицо, освобожденное от наказания по приговору суда, считается несудимым.

Погашение или снятие судимости аннулирует правовые последствия, связанные с судимостью

21. Может ли повлиять расследование по уголовному делу на права гражданина, участвующего в конкурсе, при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?

Согласно статье 15 Уголовно-процессуального кодекса Кыргызской Республики, обвиняемый считается невиновным, пока его виновность в совершении преступления не будет установлена вступившим в законную силу приговором суда.

В соответствии с частью 2 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащим не может быть лицо:

1) признанное решением суда недееспособным либо которому обвинительным приговором суда запрещено осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;

2) имеющее судимость, не снятую или не погашенную в установленном законодательством порядке.

В статье 76 Уголовного кодекса Кыргызской Республики предусмотрено, что лицо, осужденное за совершение преступления, считается судимым со дня вступления обвинительного приговора суда в законную силу до момента погашения или снятия судимости.

Также в части 4 статьи 52 Конституции Кыргызской Республики предусмотрено, что граждане имеют равные права, равные возможности при поступлении на государственную и муниципальную службу, продвижении в должности в порядке, предусмотренном законом.

В связи с этим считаем, что гражданин, в отношении которого проводится расследование, вправе участвовать в конкурсе на замещение вакантной административной должности.

При этом, в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 48 вышеуказанного Закона, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, служба в государственном органе, органе местного самоуправления может быть прекращена в случае назначения наказания служащему, исключаящего продолжение службы в соответствии со вступившим в законную силу обвинительным приговором суда.

ПОРЯДОК ПОСТУПЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ И МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

22. Каков порядок проведения конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?

Согласно части 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

В соответствии с частью 2 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», конкурсы на замещение вакантной должности проводятся в порядке: 1) конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров; 2) открытого конкурса.

В соответствии с частью 5 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», в первую очередь проводится конкурс среди лиц, числящихся во внутреннем и национальном резервах кадров, если конкурс не состоялся либо лицо, прошедшее по конкурсу, не было назначено на должность, то объявляется открытый конкурс, при проведении которого назначение на вакантную должность по другим основаниям не допускается.

Согласно части 6 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», открытый конкурс объявляется при наличии вакантной должности, путем размещения информации о проведении конкурса в газете и на веб-сайте уполномоченного государственного органа либо других официальных средствах массовой информации, а также на веб-сайте государственного органа или органа местного самоуправления.

Порядок проведения конкурсного отбора регламентирован Положением о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706.

В соответствии с пунктом 26 вышеуказанного Положения, открытый конкурс проводится в следующем порядке:

- публикация объявления о проведении открытого конкурса;
- прием документов от граждан, желающих принять участие в конкурсе;
- непосредственное проведение конкурса.

В соответствии с пунктом 27 вышеуказанного Положения, проведение конкурса включает в себя следующие этапы:

- рассмотрение документов участников конкурса на соответствие требованиям, предъявляемым к государственным гражданским служащим и муниципальным служащим;

- тестирование кандидатов на замещение вакантных административных государственных должностей и административных муниципальных должностей в Центре тестирования и территориальных подразделениях уполномоченного государственного органа по основным и предметным тестам;

- собеседование.

23. Какова продолжительность проведения конкурса для лиц, состоящих во внутреннем и Национальном резервах кадров?

Согласно части 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

В соответствии с частью 2 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», конкурсы на замещение вакантной должности проводятся в порядке: 1) конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и национальном резервах кадров; 2) открытого конкурса.

Согласно части 14 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», руководитель государственного органа, органа местного самоуправления в течение трех рабочих дней после получения представления статс-секретаря (руководителя аппарата, ответственного секретаря) издает приказ о назначении на должность лица, прошедшего конкурс.

В соответствии с пунктом 24 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, продолжительность проведения конкурса среди лиц, числящихся во внутреннем и Национальном резервах кадров на замещение вакантной административной должности, не должна превышать 25 рабочих дней со дня окончания срока приема документов.

При проведении конкурса на замещение вакантных административных должностей, для которых требуется проведение проверочных мероприятий для получения допуска к государственным секретам, продолжительность проведения конкурса среди лиц, числящихся во внутреннем и Национальном резервах кадров, составляет 50 рабочих дней.

24. Оформляется ли краткий протокол собеседования при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу?

В соответствии с пунктом 27 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, собеседование является одним из этапов проведения конкурса.

Согласно пункту 45 данного Положения, в ходе собеседования выясняются личностные и профессиональные качества кандидатов и их представления о будущей работе, ожидания, мотивация, уполномоченный государственный орган разрабатывает примерный перечень вопросов для проведения собеседования, который служит основой при разработке перечня вопросов в государственном органе, органе местного самоуправления.

В соответствии с пунктом 53 данного Положения, результаты конкурсного отбора оформляются протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

В целях предоставления достоверной информации, в случае возникновения спорных ситуаций, рекомендуется вести полный протокол (с вопросами и ответами).

25. Можно ли считать «политическим вмешательством» включение служащих, занимающих патронатные должности, в состав комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной должности?

Включение служащих, занимающих патронатные должности, в состав конкурсной комиссии не является политическим вмешательством, так как, согласно пункту 21 статьи 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», патронатная должность является особым видом административной должности.

Пунктом 10 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года, № 706, определены структура и состав конкурсной комиссии государственного органа:

- председатель конкурсной комиссии – статс-секретарь либо исполняющий обязанности статс-секретаря (руководитель аппарата) государственного органа. В случае необходимости, если должность статс-секретаря (руководителя аппарата) вакантна либо статс-секретарь (руководитель аппарата) находится в служебной командировке, отсутствует по состоянию здоровья (подтвержденному соответствующими документами), находится в отпуске (трудоном, по беременности и родам, по уходу за

ребенком, без сохранения заработной платы) или временно отстранен от занимаемой должности, председателем комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной государственной должности временно назначается государственный гражданский служащий государственного органа – один из членов комиссии, определяемый руководителем государственного органа.

Члены конкурсной комиссии:

- председатель комиссии по этике государственного органа;
- уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции в государственном органе;
- представители институтов гражданского общества соответствующей отраслевой направленности (по согласованию);
- руководители (специалисты) службы управления персоналом и юридической службы;
- руководители (специалисты) иных структурных подразделений государственного органа.

Секретарь конкурсной комиссии назначается руководителем государственного органа из числа членов конкурсной комиссии.

Таким образом, данное Положение предусматривает исчерпывающий перечень лиц, которые могут быть включены в состав конкурсной комиссии.

Служащий, занимающий патронатную должность, может стать членом конкурсной комиссии государственного органа только в том случае, если он является председателем комиссии по этике государственного органа.

26. Могут ли служащие, назначаемые в особом порядке, занимающие административные государственные должности и административные муниципальные должности, входить в состав конкурсных комиссий государственного органа, органа местного самоуправления по проведению конкурса на замещение вакантной административной должности?

Служащие, назначаемые в особом порядке, занимающие административные государственные должности и административные муниципальные должности, являются административными служащими, в соответствии с пунктами 8 и 9 статьи 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», так как занимают административную должность в государственном органе, органе местного самоуправления, осуществляют на постоянной основе за денежное вознаграждение из средств республиканского бюджета, местного бюджета профессиональную служебную деятельность по реализации предоставленных по должности полномочий и несут ответственность за их исполнение.

В соответствии со статьей 24 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для поступления на отдельные административные должности государственной

гражданской службы и муниципальной службы устанавливается особый (внеконкурсный) порядок, перечень отдельных административных должностей в разрезе государственных органов, органов местного самоуправления, назначение на которые осуществляется в особом порядке, указывается в реестре должностей.

В государственных органах

В соответствии с Реестром государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, утвержденным Указом Президента Кыргызской Республики от 31 января 2017 года, № 17, служащими, занимающими административные государственные должности, назначаемыми в особом порядке, которые могут стать членами конкурсной комиссии государственного органа, являются: заместители руководителя государственного органа, заместители главы местной государственной администрации – заместитель акима района, руководитель аппарата в судах, заместитель полномочного представителя Правительства в области, руководитель подведомственного подразделения в госорганах.

Согласно пункту 10 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года, № 706, определены структура и состав конкурсной комиссии государственного органа:

- председатель конкурсной комиссии – статс-секретарь либо исполняющий обязанности статс-секретаря (руководитель аппарата) государственного органа. В случае необходимости, если должность статс-секретаря (руководителя аппарата) вакантна либо статс-секретарь (руководитель аппарата) находится в служебной командировке, отсутствует по состоянию здоровья (подтвержденному соответствующими документами), находится в отпуске (трудовом, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы) или временно отстранен от занимаемой должности, председателем комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной государственной должности временно назначается государственный гражданский служащий государственного органа – один из членов комиссии, определяемый руководителем государственного органа.

Члены конкурсной комиссии:

- председатель комиссии по этике государственного органа;
- уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции в государственном органе;
- представители институтов гражданского общества соответствующей отраслевой направленности (по согласованию);
- руководители (специалисты) службы управления персоналом и юридической службы;
- руководители (специалисты) иных структурных подразделений государственного органа.

Т.е., единственный случай, где возможна ситуация, когда членом конкурсной комиссии государственного органа может стать служащий, занимающий патронатную должность, – если такой служащий является председателем комиссии по этике государственного органа.

В органах местного самоуправления

В соответствии с указанным выше Реестром, служащими, занимающими административные муниципальные должности, назначаемыми в особом порядке, которые могут стать членами конкурсной комиссии органа местного самоуправления, являются: вице-мэр мэрии городов, глава районной администрации города республиканского значения, староста.

Согласно пункту 11 указанного выше Положения, структура и состав конкурсной комиссии органа местного самоуправления:

- председатель – руководитель аппарата мэрии города, руководитель аппарата (ответственный секретарь) городского кенеша, руководитель аппарата районной администрации города республиканского значения, ответственный секретарь айыл окмоту. В случае необходимости, если должности руководителя аппарата мэрии города, руководителя аппарата городского кенеша (ответственного секретаря), руководителя аппарата районной администрации города республиканского значения, ответственного секретаря айыл окмоту вакантны, либо лица, занимающие указанные должности, находятся в служебной командировке, отсутствуют по состоянию здоровья (подтвержденному соответствующими документами), временно отстранены от занимаемых должностей или находятся в отпуске (трудовом, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы), председателем комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной муниципальной должности назначается муниципальный служащий органа местного самоуправления - один из членов комиссии, определяемый руководителем органа местного самоуправления.

Члены комиссии:

- представитель полномочного представителя Правительства Кыргызской Республики в соответствующей области, при проведении конкурса в городах областного значения;

- представитель местной государственной администрации, при проведении конкурса в городах районного значения и айыл окмоту;

- представители службы управления персоналом либо уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом, а также представители иных структур органа местного самоуправления;

- представители гражданского общества (по согласованию).

Ни один из указанных выше служащих, назначаемых в особом порядке, не может стать членом конкурсной комиссии органа местного самоуправления.

27. Имеет ли право конкурсная комиссия принять решение не рекомендовать на назначение на вакантную должность ни одного из конкурсантов?

В соответствии со статьей 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе и порядок проведения конкурса и процедуры служебного продвижения разрабатывается Советом и утверждается Правительством.

В соответствии с абзацем первым пункта 49 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации на назначение на вакантную должность конкурсанта, набравшего наивысший балл, который определяется путем сложения его результатов по всем этапам конкурса. При проведении конкурса на замещение вакантной административной государственной или муниципальной должности высшей группы административных должностей из числа лиц, состоящих в Национальном резерве кадров, комиссия принимает решение о рекомендации к назначению на вакантную должность кандидата, набравшего наивысший балл по итогам собеседования.

В случае если конкурсной комиссией принято решение не рекомендовать кандидатуру, набравшую наивысший балл, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления принимает решение о проведении повторного конкурса, при этом члены конкурсной комиссии, проголосовавшие против рекомендации кандидата, набравшего наивысший балл, должны представить письменный обоснованный отказ, который прилагается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Таким образом, конкурсная комиссия имеет право не рекомендовать на назначение ни одного из конкурсантов.

28. Возможно ли при поступлении на службу за 10-20 минут собеседования выяснить и оценить качества кандидата?

В соответствии с пунктом 27 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, собеседование является одним из этапов проведения конкурса.

Согласно пункту 45 данного Положения, в ходе собеседования выясняются личностные и профессиональные качества кандидатов и их представления о будущей работе, ожидания, мотивация, перечень вопросов разрабатывается государственным органом, органом местного самоуправления на основе примерного перечня вопросов уполномоченного государственного органа,

кандидатам на одну и ту же должность задаются одинаковые (идентичные) вопросы, при необходимости выяснения других обстоятельств, имеющих отношение к вопросу замещения вакантной должности, могут задаваться иные дополнительные вопросы.

В соответствии с пунктом 48 данного Положения, при проведении собеседования конкурсная комиссия исходит из результатов проверки профессиональных знаний, умений и навыков кандидатов. В ходе собеседования конкурсная комиссия оценивает кандидатов по 20-балльной шкале по следующим параметрам:

- эссе;
- личностные качества;
- лидерские качества;
- профессиональные качества;
- мотивация;
- логика;
- способность к ясному изложению мысли.

По результатам собеседования конкурсная комиссия оценивает кандидата путем деления суммы его баллов на количество параметров.

Время на проведение собеседования данным Положением не регламентируется. При определении времени на проведение собеседования конкурсным комиссиям рекомендуется исходить из необходимости достижения целей собеседования.

29. Каких официальных лиц можно включать в состав конкурсной комиссии территориального представительства государственного органа, в случае отсутствия кадровика, юриста и председателя комиссии по этике?

В пункте 10 данного Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, определены структура и состав конкурсной комиссии государственного органа, в которую включены председатель комиссии по этике государственного органа, а также руководители (специалисты) службы управления персоналом и юридической службы. Предусмотрено, что в подведомственном или территориальном подразделении государственного органа может быть создана конкурсная комиссия, состав которой утверждается руководителем подведомственного или территориального подразделения государственного органа по согласованию со статс-секретарем (руководителем аппарата) государственного органа. Председателем конкурсной комиссии подведомственного или территориального подразделения государственного органа назначается государственный служащий – один из членов конкурсной комиссии, определяемый руководителем подведомственного или

территориального подразделения государственного органа, по согласованию со статс-секретарем (руководителем аппарата) государственного органа.

При этом состав конкурсной комиссии должен состоять из числа государственных служащих, занимающих административные государственные должности, и не должно допускаться замещение отсутствующих членов комиссии.

Следовательно, при создании конкурсной комиссии в территориальном подразделении можно исходить из реальной ситуации с кадрами.

30. Планируется ли обновление перечня вопросов для собеседования?

В настоящее время Государственной кадровой службой Кыргызской Республики проводится работа по разработке примерного перечня вопросов для проведения собеседования, который будет направлен в государственные органы, органы местного самоуправления для разработки ими своих перечней вопросов. До получения примерного перечня, рекомендуем использовать перечень общих вопросов для проведения собеседования, утвержденный приказом Государственной кадровой службы Кыргызской Республики от 12 января 2012 года № 3, который размещен на сайте Государственной кадровой службой Кыргызской Республики: (www.mkk.gov.kg).

31. Каков порядок обновления вопросов тестирования, в случае принятия новых нормативных правовых актов?

Тестовые вопросы обновляются по мере вступления в силу новых нормативных правовых актов, внесения изменений в действующие нормативные правовые акты. Работа по мониторингу нормативных правовых актов осуществляется сотрудниками отдела тестирования Государственной кадровой службы Кыргызской Республики.

32. На каком этапе конкурса государственный орган, орган местного самоуправления запрашивает из Информационно-аналитического центра МВД справку об отсутствии судимости в отношении кандидатов, допущенных к конкурсу?

В соответствии с пунктом 34 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, на кандидатов, допущенных к этапу собеседования, государственными органами и органами местного самоуправления запрашивается справка об отсутствии судимости из компетентных государственных органов.

33. Можно ли назначать советников, помощников руководителей государственного органа, органа местного самоуправления на административные должности без проведения конкурсного отбора?

В соответствии с пунктом 21 статьи 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», патронатная должность – это должность консультантов, советников и помощников, учрежденные на срок полномочий лиц, занимающих политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, для содействия в реализации их полномочий. Патронатная должность является особым видом административной должности.

В соответствии с частью 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

Пунктом 2 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, установлено, что «замещение вакантной административной государственной, муниципальной должности государственной гражданской службы и муниципальной службы Кыргызской Республики проводится в порядке:

- служебного продвижения по результатам оценки деятельности служащего;
- проведения конкурса в соответствии с настоящим Положением;
- в порядке ротации, предусмотренной пунктом 68 настоящего Положения».

Согласно части 2 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и пункту 18 данного Положения, конкурсы на замещение вакантной административной должности проводятся в порядке:

- конкурса из числа лиц, состоящих во внутреннем и национальном резервах кадров;
- открытого конкурса.

В порядке служебного продвижения без конкурса такие лица не могут быть назначены на административную должность, так как, в соответствии с пунктом 37 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года №131 «Оценка деятельности лиц, замещающих административные должности, назначение на которые осуществляется в особом порядке Президентом, торага Жогорку Кенеша, премьер-министром, председателем Верховного суда и председателем Конституционной

палаты Верховного суда Кыргызской Республики, назначение производится руководителем соответствующего органа (вышестоящим должностным лицом) самостоятельно, с использованием следующих видов оценки: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно», без соблюдения процедур, установленных настоящим Положением». По аналогичной процедуре проводится оценка деятельности вице-мэров, руководителей районных администраций мэрий, руководителей аппаратов государственных органов, руководителей аппаратов и ответственных секретарей органов местного самоуправления, заместителей глав айыл окмоту, айыл башчысы, а также лиц, занимающих патронатные должности.

Согласно пункту 52 данного Положения, комиссия по оценке вносит предложение о назначении служащего без проведения конкурса на следующую вышестоящую должность в данном органе, при условии его соответствия квалификационным требованиям только при получении служащим оценки «Образцово».

При этом, в соответствии с абзацем 2 пункта 9 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденном постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, на административные должности, замещение которых осуществляется путем конкурсного отбора, проводится при условии пребывания в должности не менее двух лет в одном государственном органе, органе местного самоуправления. Согласно пункту 2 данного Положения, ротация проводится при условии соответствия служащих квалификационным требованиям к должности, на которую переводится или перемещается служащий.

Т.е. лица, занимающие патронатные должности в государственном органе, органе местного самоуправления, могут быть назначены на административную должность в государственном органе, органе местного самоуправления без конкурса только в порядке ротации.

34. Возможен ли временный, внеконкурсный прием на государственную гражданскую службу или муниципальную службу? Планируются ли изменения в законодательстве для разрешения замещения младших административных должностей в органах местного самоуправления без конкурса?

Действительно, у органов местного самоуправления возникают трудности при замещении вакантных должностей. Конкурсанты не могут пройти компьютерное тестирование, конкурсный отбор в целом. Граждане, не пройдя тестирование в первый раз, не участвуют в дальнейшем и в других конкурсах. Даже пройдя через конкурсный отбор, муниципальные служащие через некоторое время увольняются по причине низкой заработной платы и большого объема возложенных обязанностей.

Однако в соответствии с частью 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

Согласно пункту 2 статьи 67 Трудового кодекса Кыргызской Республики, назначение на должности государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Согласно части 3 статьи 74 Трудового кодекса Кыргызской Республики, назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

Из вышеуказанного следует, что назначение на вакантные государственные гражданские и административные муниципальные должности государственного органа и органа местного самоуправления исполняющим обязанности не допускается.

В настоящее время, в целях оказания помощи конкурсантам при прохождении конкурса на замещение вакантных должностей в Государственной кадровой службе Кыргызской Республики, в городах Бишкек и Ош открыты центры обучения, где конкурсанты имеют возможность подготовиться к тестированию, ознакомившись с соответствующей нормативной правовой базой и методическими материалами, а также пройти пробное тестирование. Государственная кадровая служба Кыргызской Республики планирует открытие подобных центров в других областях.

Кроме того, приказом Государственной кадровой службы Кыргызской Республики от 19 января 2018 года № 6 было разделено по группам должностей и сокращено количество перечней нормативных правовых актов по основному тестированию.

С 1 ноября 2018 года, до поправки в автоматизированную систему тестирования, органам местного самоуправления рекомендовано включить в предметное тестирование на младшие муниципальные должности не более двух нормативных правовых актов и исключить кодексы Кыргызской Республики: Бюджетный, Земельный, Налоговый.

В Кыргызской Республике поступление на муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе, иное не предусмотрено.

35. Обязательно ли ведение видеозаписи и аудиозаписи при проведении собеседования, в случае участия только одного конкурсанта?

Согласно части 9 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», при проведении конкурсов конкурсной комиссией производится видеозапись и аудиозапись собеседования. Законодательство не предусматривает исключения из этого правила, в том числе, если в собеседовании

участвует один конкурсант. Допускается проведение только аудиозаписи собеседования при проведении конкурсов в отдаленных районах. Перечень отдаленных районов, согласно пункту 46 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, определяется уполномоченным государственным органом – Государственной кадровой службой Кыргызской Республики.

36. В связи с большим объемом функциональных обязанностей ответственного секретаря айыл окмоту, возможно ли предусмотреть введение в структуру айылного кенеша одной штатной единицы на должность «ответственный секретарь»?

В части 1 статьи 35 Закона Кыргызской Республики «О местном самоуправлении» предусмотрено, что для организационного обеспечения деятельности местных кенешей, оказания помощи постоянным комиссиям и депутатам, подготовки необходимых материалов кенеша городов вправе образовывать свои аппараты на основе типовых нормативов, определяемых Правительством.

Государственной кадровой службой Кыргызской Республики совместно с Государственным агентством по местному самоуправлению и межэтническим отношениям при Правительстве Кыргызской Республики был разработан проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в некоторые законодательные акты», который предусматривает внесение изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики «О местном самоуправлении» в части определения аппарата, в том числе штатной единицы, для всех местных кенешей, включая айылные кенеша.

Данный законопроект внесен на рассмотрение в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики.

37. Каковы структура и состав конкурсной комиссии органа местного самоуправления?

В соответствии с пунктом 11 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, определены структура и состав конкурсной комиссии органа местного самоуправления:

- председатель – руководитель аппарата мэрии города, руководитель аппарата (ответственный секретарь) городского кенеша, руководитель аппарата районной администрации города республиканского значения, ответственный секретарь айыл окмоту. В случае необходимости, если должности руководителя аппарата мэрии города, руководителя аппарата

городского кенеша (ответственного секретаря), руководителя аппарата районной администрации города республиканского значения, ответственного секретаря айыл окмоту вакантны, либо лица, занимающие указанные должности, находятся в служебной командировке, отсутствуют по состоянию здоровья (подтвержденному соответствующими документами), временно отстранены от занимаемых должностей или находятся в отпуске (трудовом, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы), председателем комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной административной муниципальной должности назначается муниципальный служащий органа местного самоуправления – один из членов комиссии, определяемый руководителем органа местного самоуправления.

Члены комиссии:

- представитель полномочного представителя Правительства Кыргызской Республики в соответствующей области, при проведении конкурса в городах областного значения;
- представитель местной государственной администрации, при проведении конкурса в городах районного значения и айыл окмоту;
- представители службы управления персоналом либо уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом, а также представители иных структур органа местного самоуправления;
- представители гражданского общества (по согласованию).

Секретарь конкурсной комиссии назначается руководителем органа местного самоуправления из числа членов конкурсной комиссии.

В городах районного значения создается совместная конкурсная комиссия аппаратов мэрии города и городского кенеша. При проведении конкурса на вакантные должности аппарата мэрии города председателем комиссии является руководитель аппарата мэрии, при проведении конкурса на вакантные должности аппарата городского кенеша председательствует представитель городского кенеша.

В городах республиканского значения руководитель органа местного самоуправления вправе образовывать в подведомственных или территориальных подразделениях органов местного самоуправления соответствующие конкурсные комиссии для организации и проведения конкурса на вакантные административные должности муниципальной службы.

В этих случаях председателем конкурсной комиссии назначается заместитель руководителя подведомственного или территориального подразделения органа местного самоуправления, а при отсутствии в штатном расписании заместителя – один из сотрудников данного подразделения.

Количественный и персональный состав конкурсной комиссии подведомственного или территориального подразделения, порядок ее работы утверждаются руководителем органа местного самоуправления по согласованию с соответствующим территориальным подразделением уполномоченного государственного органа.

Замещение отсутствующих членов комиссии не допускается.

38. В чем заключается работа конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности?

В соответствии с пунктом 13 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 при проведении конкурса конкурсная комиссия:

- определяет сроки проведения конкурса и регламент работы;
- определяет вопросы для этапа собеседования;
- рассматривает поданные участниками конкурса документы и принимает решение о допуске к тестированию;
- проводит собеседование с участниками конкурса;
- принимает решение о рекомендации отобранного кандидата на назначение на вакантную должность;
- принимает решение о рекомендации отдельных кандидатов для зачисления во внутренний резерв кадров государственного органа или органа местного самоуправления.

39. В чем заключается работа службы управления персоналом и уполномоченного лица по вопросам управления персоналом при проведении конкурса на замещение вакантной должности?

В соответствии с пунктом 14 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 служба управления персоналом либо уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом:

- осуществляет прием документов от граждан, претендующих на замещение вакантной административной должности;
- информирует граждан, претендующих на замещение вакантной административной должности, об условиях проведения конкурса;
- обрабатывает и готовит документы для членов конкурсной комиссии;
- формирует список участников тестирования;
- готовит заявки на тестирование участников конкурса;
- уведомляет участников конкурса о месте, дате и времени проведения всех этапов конкурса;
- содействует отделу (Центру) тестирования уполномоченного государственного органа (далее – Центр тестирования) в осуществлении регистрации участников конкурса.

40. Какие сведения должна содержать информация о проведении открытого конкурса на замещение вакантной должности при опубликовании объявления в газете и на веб-сайте государственного органа, органа местного самоуправления?

В соответствии с частью 7 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», информация о проведении открытого конкурса на замещение вакантной должности должна содержать следующие сведения:

- наименование и юридический адрес государственного органа, органа местного самоуправления;
- наименование вакантной должности;
- квалификационные требования, предъявляемые к вакантной должности;
- функциональные обязанности данной должности;
- перечень документов, необходимых для участия в конкурсе;
- время и место приема документов.

В соответствии с пунктом 29 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, допускается размещение краткой информации в газете о проведении конкурса без включения сведений о квалификационных требованиях, предъявляемых к вакантной должности, и о функциональных обязанностях данной должности, с обязательной ссылкой на полную информацию, размещенную на сайтах уполномоченного государственного органа, государственного органа, органа местного самоуправления, объявивших конкурс. Объявление может содержать дополнительную информацию, не противоречащую законодательству Кыргызской Республики.

41. В каких случаях гражданин не допускается к участию в конкурсе на замещение вакантной должности?

В соответствии с частью 2 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащим не может быть лицо:

- 1) признанное решением суда недееспособным либо которому обвинительным приговором суда запрещено осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;
- 2) имеющее судимость, не снятую или не погашенную в установленном законодательством порядке.

В соответствии с пунктом 32 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской

службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 гражданин не допускается к участию в конкурсе в случае:

- признания его решением суда недееспособным;
- лишения его права занимать государственные (муниципальные) должности государственной (муниципальной) службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
- близкого родства (родители, супруг (супруга), дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) гражданина с государственным или муниципальным служащим, если его предстоящая служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одному другому;
- несоответствия установленным квалификационным требованиям, необходимым для замещения вакантной административной должности;
- непредставления необходимых документов;
- наличия судимости, не снятой и не погашенной в установленном законодательством порядке.

42. Что включает в себя пакет документов, необходимых для участия в конкурсе на замещение вакантной должности?

В соответствии с пунктом 34 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, необходимый для участия в конкурсе пакет документов включает в себя:

- личное заявление, листок по учету кадров, автобиографию (с указанием сведений о наличии либо отсутствии судимости), резюме, фотографию;
- копию паспорта;
- документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию (копия трудовой книжки, копии документов об образовании, о повышении квалификации, о присвоении ученой степени и ученого звания, заверенные нотариально или службами управления персоналом по месту работы);
- рекомендательные письма (по требованию государственного органа или органа местного самоуправления);
- справку о состоянии здоровья – в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

43. Какой срок установлен для рассмотрения конкурсной комиссией документов участников конкурса?

В соответствии с пунктом 35 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, рассмотрение документов конкурсной комиссией участников конкурса проводится не позднее трех рабочих дней после завершения приема документов. Граждане, представившие документы и сведения, не отвечающие установленным требованиям, к участию в конкурсе не допускаются.

44. Каков порядок проведения практического задания в конкурсе на замещение вакантной должности?

Постановлением Правительства Кыргызской Республики о внесении изменений в некоторые решения Правительства Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы от 6 декабря 2018 года № 568 внесены изменения в Положение о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года, № 706, в соответствии с которыми практическое задание исключено из этапов конкурса на замещение вакантной административной государственной должности и административной муниципальной должности.

Согласно пункту 48 Положения, в день проведения собеседования кандидаты готовят эссе. На составление эссе отводится 30 минут.

Темы эссе (от трех до пяти):

- определяются службой управления персоналом либо уполномоченным лицом по вопросам управления персоналом и объявляются кандидатам за один день до проведения собеседования;
- должны соответствовать функциональным обязанностям по вакантной должности.

45. Кем определяется количество вопросов основного и предметного тестов при проведении конкурса на замещение вакантной должности?

В соответствии с пунктом 39 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, проверка общего уровня знаний проводится в виде тестирования по основным тестам, проверка профессиональных знаний и умений кандидатов оценивается по предметным тестам.

В соответствии с пунктом 40 данного Положения, количество вопросов основного и предметного тестов определяется уполномоченным государственным органом.

46. В каких случаях руководители государственного органа, органа местного самоуправления могут отклонить кандидатуру, представленную на назначение на вакантную должность?

В соответствии с пунктом 58 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, руководители государственного органа, органа местного самоуправления могут отклонить представленную кандидатуру только в случае установления факта нарушения процедур конкурсного отбора.

ЛИЧНОЕ ДЕЛО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

47. В каких случаях может быть выдано личное дело служащего?

В соответствии с пунктом 19 Порядка ведения личного дела государственного гражданского служащего и муниципального служащего Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 личное дело может быть выдано без права выноса в следующих случаях:

- по требованию служащего для ознакомления с материалами личного дела;
- непосредственно руководителю для ознакомления с материалами личного дела;
- при проведении служебного расследования;
- при проведении мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

48. Допускается ли копирование документов, хранящихся в личном деле служащего?

В соответствии с пунктом 20 Порядка ведения личного дела государственного гражданского служащего и муниципального служащего

Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 снятие копий документов, хранящихся в личном деле, производится только с письменного разрешения служащего.

49. Имеют ли право сотрудники соответствующих проверяющих (надзорных) органов выносить из государственного органа, органа местного самоуправления личные дела государственных гражданских и муниципальных служащих?

Согласно пункту 19 Порядка ведения личного дела государственного гражданского служащего и муниципального служащего Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, личное дело может быть выдано без права выноса в следующих случаях:

- по требованию служащего для ознакомления с материалами личного дела;
- непосредственно руководителю для ознакомления с материалами личного дела;
- при проведении служебного расследования;
- при проведении мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Согласно данному Порядку, проверяющие (надзорные) органы не имеют права выносить из государственного органа, органа местного самоуправления личные дела государственных гражданских служащих и муниципальных служащих.

В случаях проведения следствия, в соответствии со специальными законами, согласно письменному требованию, специальные органы могут запросить материалы личного дела государственного гражданского служащего из государственного органа либо муниципального служащего из органа местного самоуправления.

50. Передается ли личное дело служащему после освобождения его от занимаемой должности?

Личное дело служащему после освобождения его от занимаемой должности не передается. В соответствии с пунктом 17 Порядка ведения личного дела государственного гражданского служащего и муниципального служащего Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 личные дела служащих, имеющих государственные звания, премии, награды, ученые степени и звания, хранятся постоянно, а остальных сотрудников – 75 лет с года увольнения служащего из государственного органе, органа местного самоуправления.

51. Какие действия должны быть предприняты государственным органом, органом местного самоуправления в случае утери трудовой книжки служащего?

В соответствии с частью 1 статьи 65 Трудового кодекса Кыргызской Республики, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В соответствии с пунктом 5.1. Порядка ведения трудовых книжек, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 24 июля 2003 года № 462, лицо, потерявшее трудовую книжку (вкладыш), обязано немедленно заявить об этом работодателю по месту последней работы. Не позднее 15 дней после заявления наниматель обязан выдать работнику другую трудовую книжку или вкладыш в нее (нового образца) с надписью «Дубликат» в правом верхнем углу первой страницы. Согласно пункту 5.3. данного Порядка, если трудовая книжка (вкладыш) утеряна по вине работодателя, то дубликат трудовой книжки (вкладыш) и записи в нем работодатель обязан восстановить за свой счет.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

52. Каков порядок оценки деятельности государственного гражданского служащего и муниципального служащего по окончании испытательного срока?

Согласно части 3 статьи 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по завершении испытательного срока проводится оценка служащего, на основании которой принимается решение о его соответствии занимаемой должности, если результат оценки признан неудовлетворительным, то служащий освобождается со службы с согласия уполномоченного государственного органа.

Процедура проведения оценки по завершении испытательного срока регламентирована в главе 4 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131.

Непосредственный руководитель совместно со служащим определяет задачи и составляет индивидуальный план работы на период испытательного срока в рамках должностных обязанностей служащего, вносит индивидуальный план работы служащего на утверждение статс-секретарю (руководителю аппарата/ответственному секретарю), заместителю руководителя

государственного органа, органа местного самоуправления в соответствии с распределением обязанностей.

Служащий за три рабочих дня до завершения испытательного срока представляет непосредственному руководителю отчет о выполнении своего плана, который, также содержит результаты выполнения иных поручений, не обозначенных в плане.

В течение трех рабочих дней со дня получения отчета непосредственный руководитель проверяет выполнение плана и совместно с ним определяет объем каждой задачи в процентном соотношении. Непосредственный руководитель оценивает итоги выполнения плана по соответствующим компонентам с собственным обоснованием, дает рекомендации по улучшению деятельности и знакомит служащего с оценкой под роспись.

Отчет о выполнении плана утверждается статс-секретарем (руководителем аппарата/ответственным секретарем), заместителем руководителя государственного органа, органа местного самоуправления в соответствии с распределением обязанностей, в течение трех рабочих дней с момента получения отчета.

Комиссия по оценке в течение трех рабочих дней с момента получения отчета служащего выставляет оценку по итогам испытательного срока. Решение комиссии оформляется протоколом в день заседания и доводится до сведения служащего на следующий рабочий день.

53. Устанавливается ли испытательный срок для лица, прошедшего конкурсный отбор и поступившего на службу, если данное лицо до поступления на службу имело стаж работы в школе?

Согласно статье 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для проверки профессиональных качеств служащего, поступившего на службу впервые, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления назначает его на должность с испытательным сроком в 3 месяца, с выплатой заработной платы по занимаемой должности. Так как данное лицо имело стаж работы в школе, а не на государственной или муниципальной службе, лицо считается поступившим на службу впервые и ему назначается испытательный срок.

В соответствии с частью 2-1 статьи 14 данного Закона в стаж государственной и муниципальной службы входит время трудовой деятельности на государственных и муниципальных должностях, в том числе срочной службы в Вооруженных Силах СССР и Кыргызской Республики, работы в аппаратах партийных, комсомольских и государственных органов бывшего СССР, а также трудовой деятельности по замещению временно отсутствующего служащего.

Необходимо отметить, что, в соответствии с частью 2 этой же статьи, по рекомендации конкурсной комиссии испытательный срок в 3 месяца может

быть установлен руководителем государственного органа, органа местного самоуправления при поступлении на службу лиц, имеющих стаж работы на государственной или муниципальной службе.

54. Устанавливается ли испытательный срок при поступлении на службу?

В соответствии с частью 1 статьи 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для проверки профессиональных качеств служащего, поступившего на службу впервые, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления назначает его на должность с испытательным сроком в три месяца, с выплатой заработной платы по занимаемой должности. В испытательный срок не включаются период временной нетрудоспособности и другие периоды, в течение которых служащий отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Согласно части 2 статьи 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по рекомендации конкурсной комиссии испытательный срок в три месяца может быть установлен руководителем государственного органа, органа местного самоуправления при поступлении на службу лиц, имеющих стаж работы на государственной или муниципальной службе.

55. Каков порядок определения прохождения испытательного срока?

В соответствии с частью 3 статьи 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» по завершении испытательного срока проводится оценка служащего в установленном законодательством порядке, на основании которой принимается решение о его соответствии занимаемой должности. Если результат оценки признан неудовлетворительным, то служащий освобождается со службы с согласия уполномоченного государственного органа.

56. Можно ли назначить кандидата, не прошедшего конкурс, на должность с испытательным сроком?

Согласно части 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

В соответствии со статьей 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для проверки профессиональных качеств служащего, поступившего на службу впервые, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления

назначает его на должность с испытательным сроком в три месяца, с выплатой заработной платы по занимаемой должности. Кроме того, согласно части 2 статьи 27 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», испытательный срок в три месяца может быть установлен руководителем государственного органа, органа местного самоуправления по рекомендации конкурсной комиссии при поступлении на службу лиц, имеющих стаж работы на государственной или муниципальной службе. То есть, испытательный срок применяется для служащего, поступившего на службу, а значит, прошедшего конкурс.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

57. Что такое «Государственный заказ на обучение государственных и муниципальных служащих»?

Согласно частям 11-13 статьи 28 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», Государственный заказ представляет собой план обучения государственных и муниципальных служащих на календарный год в пределах средств, предусмотренных в государственном бюджете на эти цели.

По решению Правительства в рамках государственного заказа также могут обучаться лица, занимающие политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности.

Государственный заказ на обучение служащих реализует Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики.

Государственный заказ включает в себя все программы для различных категорий служащих, курсы повышения квалификации, научные исследования и учебно-методические разработки.

58. Каков порядок прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих в рамках Государственного заказа?

Ежегодно Правительством Кыргызской Республики утверждается Государственный заказ, который формируется уполномоченным государственным органом по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы на основе потребностей государственных органов, органов местного самоуправления. После утверждения графика обучения уполномоченный государственный орган по делам государственной

гражданской службы и муниципальной службы направляет программу обучения всем государственным органам и органам местного самоуправления, согласно которой указанные органы представляют заявки на обучение.

В соответствии с частями 2 и 3 статьи 28 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», обучение служащих осуществляется по двум основным видам обучения – переподготовке и повышению квалификации.

Согласно частям 3 и 4 статьи 28 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», переподготовка служащих осуществляется:

- для лиц, впервые поступающих на службу;
- при переходе служащих в вышестоящую группу должностей, в том числе из категории специалистов в категорию руководителей;
- при изменении должностных и функциональных обязанностей служащего.

Переподготовка является обязательным условием карьерного продвижения служащего и проводится в срок, не позднее трех месяцев после назначения на должность, за счет средств государственного бюджета.

Согласно части 6 статьи 28 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», повышение квалификации проводится в рамках одной группы должностей не реже одного раза в три года и учитывается при оценке деятельности служащего, являясь преимуществом при занятии новой должности.

Согласно части 7 статьи 28 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», переподготовка и повышение квалификации учитываются при оценке деятельности служащего и являются преимуществом при занятии новой должности.

59. Каков порядок прохождения пробного тестирования в Государственной кадровой службе?

Пробное тестирование может пройти любой гражданин Кыргызской Республики в учебно-консультационном кабинете Государственной кадровой службы, а также в он-лайн-режиме на сайте Государственной кадровой службы (mkk.gov.kg).

60. Каков порядок подачи государственными и муниципальными служащими заявок на участие в зарубежных учебных программах?

На сайте Государственной кадровой службы Кыргызской Республики (mkk.gov.kg) в разделе обучения служащих размещается информация, касающаяся зарубежных программ, с указанием условий участия, сроков

подачи документов, ответственных лиц с контактными данными и т.д. Наборы осуществляются в соответствии с Положением о координации обучения государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики за счет средств доноров, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 10 ноября 2014 года № 631. Все кандидаты, соответствующие требованиям, могут подать заявки на учебные программы.

В рамках сотрудничества с международными организациями осуществляются следующие программы:

Проект «Предоставление стипендий для подготовки кадров» (Проект JDS), который предлагает государственным и муниципальным служащим обучения для обучения в магистратурах университетов Японии. Главными требованиями программы являются: знание английского языка; возраст – до 40 лет; стаж работы на государственной службе или муниципальной службе – не менее двух лет.

Стипендиальная программа Capacity Improvement and Advancement for Tomorrow (CIAT) предлагает государственным и муниципальным служащим стипендии для обучения в магистратурах университетов Республики Корея. Главными требованиями программы являются: знание английского языка; возраст – до 40 лет; стаж работы на государственной службе или муниципальной службе – не менее двух лет.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

61. Каковы должны быть сроки для обращения с заявлением в апелляционную комиссию, в случае несогласия служащего с решением комиссии по оценке (комиссия по оценке создана в центральном аппарате районного управления социального развития)? Что делать служащему, если установленные сроки, по его мнению, слишком коротки?

В соответствии с Положением о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденным Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, при несогласии служащего с квартальной оценкой непосредственного руководителя он имеет право обратиться в апелляционную комиссию, с указанием обоснованных причин несогласия и дополнительных сведений о своей деятельности за отчетный период, в течение двух рабочих дней со дня ознакомления (пункт 26) или при несогласии служащего с годовой оценкой он может написать

заявление в апелляционную комиссию, с указанием обоснованных причин несогласия и дополнительных сведений о своей деятельности за отчетный период в течение двух рабочих дней с момента ознакомления (пункт 34).

В связи с этим в порядке информации сообщаем следующее.

Согласно данному Положению, в подведомственном или территориальном подразделении государственного органа может быть создана комиссия по оценке, состав которой утверждается его руководителем (по согласованию со статс-секретарем/руководителем аппарата государственного органа) (пункт 58). В случае значительной численности служащих в подведомственном или территориальном подразделении органа государственного управления и местного самоуправления и с учетом территориальной и отраслевой специфики, может быть создана апелляционная комиссия, состав которой утверждается его руководителем (по согласованию со статс-секретарем/руководителем аппарата государственного органа) (пункт 63).

62. Может ли комиссия по оценке повышать баллы на основании результатов оценки деятельности служащего или только понижать их?

Комиссия по оценке может только понижать баллы.

В соответствии с пунктом 48 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, годовая оценка может быть снижена комиссией по оценке на основании фактов несоблюдения: - исполнительной дисциплины - до 5 баллов; - трудовой дисциплины - до 3 баллов; - норм этики - до 2 баллов.

Персональная информация об исполнительской и трудовой дисциплине представляется соответствующими структурными подразделениями органа.

Персональная информация по этике представляется комиссией по этике органа.

63. Можно ли ежегодно выставлять оценку «Образцово»? Имеются ли ограничения для выставления оценок «Отлично» и «Хорошо»?

В Положении о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденном постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, ограничений для ежегодного выставления оценки «Образцово» не предусмотрено, как и для оценок «Отлично» и «Хорошо».

64. Можно ли на по итогам оценки деятельности награждать служащих грамотами и выплачивать им денежные вознаграждения?

Материальная и нематериальная мотивации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, предусмотренные в статьях 31 и 32 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», реализованы в нормах постановления Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131. В частности, в Положении о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики и Положении о порядке определения размера должностных окладов государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденных указанным постановлением.

В соответствии с пунктами 52 и 53 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, по итогам годовой оценки для отличившихся служащих, получивших оценки «Образцово» и «Отлично», предусмотрено внесение предложений о представлении к награждению ведомственными наградами.

Согласно статье 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», государственный гражданский служащий, муниципальный служащий – гражданин Кыргызской Республики, занимающий административную должность в государственном органе, органе местного самоуправления, осуществляющий на постоянной основе за денежное вознаграждение профессиональную служебную деятельность по реализации предоставленных по должности полномочий и несущий ответственность за их исполнение.

В статье 31 данного Закона говорится, что заработная плата включает в себя должностной оклад и надбавки за классный чин, выслугу лет на государственной и муниципальной службе и др. Законами могут устанавливаться иные надбавки для государственных и муниципальных служащих. Размер должностного оклада исчисляется на основе применения единой минимальной базовой ставки и коэффициента, устанавливаемого по итогам оценки. Служащему могут выплачиваться премии по результатам деятельности государственного органа, органа местного самоуправления, с учетом оценки деятельности служащего. Данные вопросы урегулированы постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131.

Например, пунктом 4 данного Постановления установлено, что:

- при выходе в отпуск государственному гражданскому служащему и муниципальному служащему выплачивается пособие на оздоровление в размере двухмесячной заработной платы;

- государственным гражданским служащим и муниципальным служащим, проживающим и работающим в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах, выплачивается надбавка, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

- государственным гражданским служащим и муниципальным служащим выплачивается процентная надбавка к должностным окладам за секретный характер работы, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

- органы местного самоуправления могут устанавливать к должностным окладам муниципальных служащих иные надбавки и выплаты, утвержденные местными кенешами, при наличии возможностей местного бюджета;

- государственным гражданским служащим и муниципальным служащим могут выплачиваться иные надбавки и доплаты, предусмотренные законами Кыргызской Республики, в пределах фонда оплаты труда;

- расходы, связанные с увеличением размеров надбавок за классные чины муниципальным служащим, осуществляются в пределах предусмотренных средств для органов местного самоуправления на соответствующий год.

Ранее пунктом 5 вышеуказанного Постановления предоставлялось право руководителям государственных органов и органов местного самоуправления направлять сэкономленные в течение года средства фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты государственным гражданским служащим и муниципальным служащим за высокие и качественные результаты труда, проявление профессиональной и творческой инициативы, с учетом оценки деятельности служащего.

Однако, в соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики от 30 декабря 2017 года № 849, пункт 5 вышеуказанного постановления утратил силу.

65. Каковы механизмы исключения рисков несправедливой и необъективной оценки, контроля за комиссией по оценке, объективностью оценки непосредственного руководителя служащего?

В соответствии с пунктом 63 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, для рассмотрения спорных вопросов по оценке служащего приказом (распоряжением) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления создается апелляционная комиссия, что может считаться обеспечением контроля за деятельностью комиссии по оценке и защите прав и интересов служащих.

При несогласии служащего с квартальной оценкой непосредственного руководителя, он имеет право обратиться в апелляционную комиссию, с указанием обоснованных причин несогласия и дополнительных сведений о своей деятельности за отчетный период, в течение двух рабочих дней со

дня ознакомления (пункт 26). При несогласии служащего с годовой оценкой, он может написать заявление в апелляционную комиссию, с указанием обоснованных причин несогласия и дополнительных сведений о своей деятельности за отчетный период, в течение двух рабочих дней с момента ознакомления (пункт 34).

В случае наличия конфликта интересов, жалобы в отношении члена апелляционной комиссии, его членство в апелляционной комиссии временно приостанавливается (пункт 67).

Апелляционная комиссия может пересмотреть результаты ежеквартальной или годовой оценки только в случае установления факта несоблюдения принципов и процедур оценки (пункт 68). При этом оценка, принятая апелляционной комиссией, выставляется служащему без учета норм квотирования (пункт 70).

Кроме того, в соответствии с пунктом 64 данного Положения, предвзятое отношение к служащему, явное завышение или занижение результатов работы, отсутствие на заседании комиссий без уважительных причин и нарушение процедур оценки, подтвержденное в порядке, установленном законодательством о государственной гражданской службе и муниципальной службе, влечет за собой применение к непосредственному руководителю, а также к членам комиссии по оценке, мер дисциплинарного воздействия.

66. Можно ли по итогам оценки деятельности служащего принять два решения, например, присвоить классный чин и определить следующий шаг (коэффициент) в сетке оплаты труда?

Да, комиссия по оценке может внести или дать одно и более предложений и рекомендаций.

В части 6 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» перечислены предложения и рекомендации, которые комиссия по оценке может внести и/или дать после определения годовой оценки служащего.

Права комиссии по оценке определять следующий шаг (коэффициент) в сетке оплаты труда и/или рекомендовать для присвоения классного чина (специального звания) предусмотрены в пунктах 52-54 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, применительно к оценкам «Образцово», «Отлично» и «Хорошо».

Необходимо отметить, что в пунктах 55 и 56 данного Положения при получении служащим оценок «Удовлетворительно» и «Неудовлетворительно» не предусмотрены права комиссии по оценке определять следующий шаг (коэффициент) в сетке оплаты труда и/или рекомендовать для присвоения классного чина (специального звания).

67. В Положении об оценке предусмотрено, что при получении оценки «Неудовлетворительно» два года подряд вносится предложение об освобождении служащего от должности. Соответствует ли это нормам Трудового кодекса Кыргызской Республики, предусматривающим очередность вынесения взысканий (предупреждение, замечание, выговор и т. д.)?

В соответствии с пунктом 56 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, в случае получения служащим оценки «Неудовлетворительно» два года подряд в одном органе, комиссия по оценке вносит предложение об освобождении служащего от занимаемой должности.

Данная норма не противоречит нормам Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Виды дисциплинарных взысканий, указанные в вопросе, применяются за нарушение трудовой дисциплины (статья 146 Трудового кодекса Кыргызской Республики).

Согласно пункту 48 вышеуказанного Положения, годовая оценка может быть снижена комиссией по оценке на основании фактов несоблюдения трудовой дисциплины (до трех баллов), что незначительно влияет на результат годовой оценки.

А предложение об освобождении служащего от занимаемой должности, вносимое комиссией по итогам годовой оценки, соответствует статье 83 (Расторжение трудового договора по инициативе работодателя) Трудового кодекса Кыргызской Республики и статье 47 (Прекращение службы по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления) Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

68. В случае перевода в порядке ротации служащего из айыл окмоту в государственный орган, принимаются ли во внимание результаты оценки, проведенной в айыл окмоту при проведении новой оценки в государственном органе?

В соответствии с частью 1 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», оценка деятельности служащих представляет собой определение степени результативности выполнения должностных обязанностей, в соответствии с целями и задачами государственного органа, органа местного самоуправления, и перспектив карьерного роста. То есть, оценивается деятельность служащего в государственном органе.

В соответствии с частью 4 статьи 29 Закона Кыргызской Республики

«О государственной гражданской службе и муниципальной службе», оценка деятельности служащих проводится ежегодно по результатам деятельности служащего с учетом квартальных оценок.

Согласно пункту 20 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, квартальная оценка деятельности проводится в отношении служащих, проработавших не менее половины оцениваемого квартала.

Учет результатов оценки деятельности служащего на предыдущем месте службы законодательством не предусмотрен.

Кроме того, в соответствии с пунктом 11 Положения о порядке определения размера должностных окладов государственных гражданских и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, служащему, назначенному на другую должность в порядке ротации из другого государственного органа/органа местного самоуправления, сохраняется шаг, присвоенный на предыдущей должности.

69. Проходит ли оценку деятельности служащий, исполняющий обязанности служащего, находящегося в декретном отпуске?

Действие Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, не распространяется на лиц, временно замещающих отсутствующих служащих.

Вместе с тем, согласно пункту 4 Положения о порядке исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы, для выплаты надбавок к должностному окладу за выслугу лет, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 января 2017 года № 8, в общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается трудовая деятельность по замещению временно отсутствующего государственного гражданского служащего и муниципального служащего (действует со дня вступления в силу Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 года № 75).

70. Меняется ли заработная плата главы айыл окмоту по результатам оценки (в Положении о порядке проведения оценки предусмотрено ежегодное внесение предложения о переходе на следующий шаг в сетке оплаты труда в отношении муниципальных служащих айыл окмоту)?

Пунктом 8 Постановления Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131 «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» установлено, что нормы, предусмотренные пунктом 2, абзацами пятым и шестым пункта 3 и пунктом 4 данного постановления, распространяются в том числе на лиц, занимающих политические муниципальные должности, осуществляющих деятельность в органах местного самоуправления, указанных в приложении 10 к данному постановлению. В пункте 34 Приложения 10 к данному постановлению указаны исполнительные органы местного самоуправления (мэрии и айыл окмоту) и их подразделения, должности которых включены в Реестр муниципальных должностей Кыргызской Республики.

В соответствии с Реестром государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, утвержденной Указом Президента от 31 января 2017 года № 17, главы айыл окмоту входят в категорию политических муниципальных должностей. Таким образом, на глав айыл окмоту распространяются нормы данного постановления в части минимальной базовой ставки в размере 5000 сомов, являющуюся основанием для расчета должностных окладов, коэффициенты кратности к должностным окладам, применяемые при определении размера должностных окладов лиц, занимающих политические государственные и муниципальные должности Кыргызской Республики, согласно приложениям 2-4, размеры надбавок за классный и специальный чины к должностным окладам государственных гражданских служащих и муниципальных служащих согласно приложению 7, размеры процентных надбавок за выслугу лет к должностным окладам государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики согласно приложению 8, при выходе в отпуск выплачивается пособие на оздоровление в размере двухмесячной заработной платы, проживающим и работающим в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах, выплачивается надбавка в соответствии с законодательством Кыргызской Республики; выплачивается процентная надбавка к должностным окладам за секретный характер работы в соответствии с законодательством Кыргызской Республики; органы местного самоуправления могут устанавливать к должностным окладам иные надбавки и выплаты, утвержденные местными кенешами, при наличии возможностей местного бюджета; могут выплачиваться иные надбавки и доплаты, предусмотренные законами Кыргызской Республики, в пределах фонда оплаты труда; расходы, связанные с увеличением размеров надбавок за классные чины, осуществляются в пределах предусмотренных средств для органов местного самоуправления на соответствующий год.

Положение о порядке проведения оценки деятельности государственных

гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденное данным Постановлением определяет порядок и процедуры проведения оценки деятельности служащих, занимающих административные должности на государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики. Главы айыл окмоту оценку деятельности не проходят.

Сетка коэффициентов кратности по должности, включающая шаги (10 шагов) применяется только для гражданских служащих и муниципальных служащих, занимающих административные должности. В Приложении 4 к вышеуказанному Постановлению установлены коэффициенты кратности к должностям окладам лиц, занимающих политические муниципальные должности: для глав айыл окмоту (при численности населения от 10000 человек и выше) – 2,7, для глав айыл окмоту (при численности населения до 10000 человек) – 2,6. Данные коэффициенты не имеют шагов.

71. Сохраняется ли шаг в сетке оплаты по предыдущей должности для служащего, если по результатам оценки деятельности он был назначен на вышестоящую должность?

В соответствии с абзацем 2 пункта 11 Положения о порядке определения размера должностных окладов государственных гражданских и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, служащему, назначенному на вышестоящую должность по итогам оценки деятельности служащего, в пределах государственного органа/органа местного самоуправления, в котором осуществляет свою трудовую деятельность служащий (включая подведомственные и территориальные подразделения), сохраняется шаг, присвоенный ему на предыдущей должности (например, главный специалист центрального аппарата министерства, находящийся на втором шаге, по итогам конкурса назначен на должность заведующего отделом в подведомственное подразделение данного министерства с сохранением второго шага).

72. В какой срок составляются и утверждаются квартальные планы служащих, находящихся в отпуске, командировке, на учебе, а также тех, кто временно не может осуществлять свою трудовую деятельность?

В соответствии с частью 4 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», оценка деятельности служащих проводится ежегодно по результатам деятельности служащего, с учетом квартальных оценок.

Согласно пункту 18 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, квартальный план

работы служащего составляется его непосредственным руководителем, в соответствии с планом работы структурного подразделения в рамках должностных обязанностей служащего, по форме, согласно приложению 4 к данному Положению. Квартальный план работы служащих, находящихся в отпуске, командировке, на учебе, а также тех, которые временно не могут осуществлять свою трудовую деятельность, либо поступивших на службу после установленных сроков, составляется и утверждается в течение семи рабочих дней после их выхода на работу.

73. Какой срок должен проработать служащий для проведения квартальной оценки его деятельности?

В соответствии с пунктом 20 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, квартальная оценка деятельности проводится в отношении служащих, проработавших не менее половины оцениваемого квартала.

74. Какие предложения вносит комиссия по оценке при получении служащим оценки «Образцово»?

В соответствии с пунктом 52 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, при получении служащим оценки «Образцово» комиссия по оценке:

- вносит предложение о назначении его без проведения конкурса на следующую вышестоящую должность в данном органе, при условии его соответствия квалификационным требованиям;
- определяет переход на два следующих шага (коэффициента) в сетке оплаты труда;
- рекомендует для присвоения классного чина либо внеочередного классного чина (специального звания);
- рекомендует для включения во внутренний резерв кадров;
- вносит предложение руководителю органа о последующем представлении его в Национальный резерв кадров.

В качестве дополнительных видов мотивации комиссия по оценке вправе:

- вносить предложение о представлении к награждению ведомственными наградами;
- рекомендовать служащего для направления на повышение квалификации за пределы Кыргызской Республики;
- вносить предложение о снятии ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

75. Каков порядок выставления оценки «Образцово»?

В соответствии с пунктом 50 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, оценка «Образцово» выставляется не более пяти процентам служащих из числа лиц, получивших оценку «Отлично» и набравших наибольший балл.

В государственных органах/органах местного самоуправления, в которых штатная численность служащих не превышает 30 человек, оценка «Образцово» выставляется не более чем одному служащему из числа лиц, получивших оценку «Отлично» и набравших наибольший балл, без учета 5-процентной квоты.

В случае если при определении служащих на получение оценки «Образцово» за пределами квоты, установленной настоящим пунктом, остаются служащие, набравшие аналогичные баллы, комиссией по оценке проводится собеседование между служащими, набравшими одинаковые баллы, для определения наиболее достойного кандидата на данную оценку.

76. Кем утверждается персональный состав комиссии по оценке государственного органа, органа местного самоуправления?

В соответствии с частью 5 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для проведения оценки формируется комиссия государственного органа, органа местного самоуправления.

Согласно пункту 58 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, в целях обеспечения объективности и беспристрастности оценки служащего, приказом (распоряжением) руководителя органа создается комиссия по оценке.

В соответствии с пунктами 59 и 60 данного Положения, персональный состав комиссии по оценке государственного органа, органа местного самоуправления утверждается руководителем государственного органа, органа местного самоуправления.

77. В каких случаях заседание апелляционной комиссии по рассмотрению спорных вопросов по оценке деятельности служащих считается правомочным?

В соответствии с пунктом 63 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением

Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, для рассмотрения спорных вопросов по оценке служащего, приказом (распоряжением) руководителя органа создается апелляционная комиссия.

В соответствии с пунктом 69 данного Положения, заседание апелляционной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

78. Возможна ли замена отсутствующего члена комиссии по оценке и отсутствующего члена апелляционной комиссии?

В соответствии с пунктами 61 и 69 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, замена отсутствующего члена комиссии по оценке и отсутствующего члена апелляционной комиссии не допускается.

79. По каким критериям и компонентам оцениваются результаты оценки деятельности служащего?

В соответствии с пунктом 47 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, основанием для оценки деятельности являются следующие критерии:

- для служащих – результаты, достигнутые в ходе выполнения поставленных задач и дополнительных поручений;
- для руководителей структурных подразделений – результаты, достигнутые в ходе выполнения планов работы структурного подразделения и дополнительных поручений;
- для заместителей руководителя органа – результаты, достигнутые в ходе выполнения планов органа и дополнительных поручений, в соответствии с распределением обязанностей между руководством органа.

Результаты оценки деятельности оцениваются по четырем компонентам:

- степень завершенности – до 10 баллов;
- качество выполнения задачи – до 15 баллов;
- сложность поставленной задачи – до 15 баллов;
- своевременность – до 10 баллов.

80. Каковы структура и состав апелляционной комиссии по рассмотрению спорных вопросов по оценке служащего органа местного самоуправления?

В соответствии с пунктом 66 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, определены структура и состав апелляционной комиссии органа местного самоуправления:

- председатель комиссии – председатель комиссии по этике либо председатель профсоюзного комитета;

- члены комиссии: сотрудник службы управления персоналом, представитель комиссии по этике, представитель полномочного представителя Правительства Кыргызской Республики в области.

Согласно пункту 63 данного Положения, в состав апелляционной комиссии включаются служащие, занимающие административные должности.

Согласно пункту 67 данного Положения, председателем комиссии по оценке и председателем апелляционной комиссии не может быть одно и то же лицо.

81. Где хранятся результаты годовой оценки служащего, копии приказа (распоряжения) об утверждении решения комиссии по оценке и апелляционной комиссии?

В соответствии с пунктом 14 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, результат годовой оценки служащего и копия приказа (распоряжения) об утверждении решения комиссии по оценке и апелляционной комиссии хранятся в личном деле служащего.

82. Каковы возможные действия служащего, в случае его несогласия с годовой оценкой?

В соответствии с пунктом 34 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, при несогласии служащего с годовой оценкой, он может написать заявление в апелляционную комиссию, с указанием обоснованных причин несогласия и дополнительных сведений о своей деятельности за отчетный период, в течение двух рабочих дней с момента ознакомления.

В соответствии с пунктом 35 данного Положения, апелляционная комиссия рассматривает представленные сведения и принимает окончательное решение в течение трех рабочих дней с момента получения заявления о пересмотре результатов годовой оценки.

83. Кто может утверждать планы работы и квартальные отчеты муниципальных служащих, в случае вакантной должности руководителя аппарата или ответственного секретаря органа местного самоуправления?

В соответствии с пунктом 17 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, на основе плана работы органа составляются планы работ, утверждаемые соответственно статс-секретарем (руководителем аппарата/ответственным секретарем), заместителем руководителя органа, в соответствии с распределением обязанностей между руководством органа.

Исходя из вышеизложенного, в сложившейся ситуации необходимо рассмотреть возможность утверждения планов работ структурных подразделений и муниципальных служащих заместителем органа, в случае отсутствия должности заместителем органа, руководителем органа.

84. Может ли член комиссии по оценке деятельности служащих принимать участие в оценке своей деятельности?

В соответствии с пунктом 61 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, члены комиссии не участвуют в голосовании по их оценке (в данном случае кворум считается без учета оцениваемых членов комиссии).

РОТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

85. Возможно ли проведение ротации служащего из правоохранительного органа в орган местного самоуправления?

Согласно части 1 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация – это перевод или перемещение служащих в системе государственной гражданской

службы и муниципальной службы.

Правоохранительная служба не входит в систему государственной гражданской службы, так как она включена в состав государственной службы, согласно пункту 2 статьи 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе». Соответственно, данный вид ротации не предусмотрен вышеуказанным Законом.

Однако, согласно части 10 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» по согласованию государственных органов, органов местного самоуправления допускается ротация служащего на иной вид государственной службы, указанный в статье 1 данного Закона, с учетом соответствия квалификационным и иным требованиям, установленным законодательством, регулирующим порядок поступления и прохождения соответствующих видов государственной службы.

86. Возможно ли назначение без конкурса, путем проведения ротации, на административную муниципальную должность лица, освобожденного от должности главы айыл окмоту в связи с истечением срока, на который он был избран?

В соответствии с частью 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

Согласно части 1 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация – это перевод или перемещение служащих в системе государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Так как ротация проводится в отношении действующих административных служащих, а лицо, освобожденное от должности главы айыл окмоту, таковым не является, такое лицо нельзя назначить на административную должность без конкурса, путем проведения ротации.

87. В каких случаях проводится внеплановая ротация?

Согласно статье 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация – это перевод или перемещение служащих в системе государственной гражданской службы и муниципальной службы, ротация проводится в целях: 1) повышения эффективности деятельности государственного органа, органа местного самоуправления; 2) рационального использования потенциала служащих; 3) повышения карьерной мотивации; 4) предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции.

Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 утверждено Положение о порядке проведения ротации

государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, которое определяет условия и порядок проведения ротации служащих, занимающих административные должности (далее – служащих) в системе государственной гражданской службы и муниципальной службы, включая служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления на отдельные административные должности.

В соответствии с пунктом 17 данного Положения, ротация проводится в плановом или внеплановом порядке.

Согласно пункту 18 данного Положения, плановая ротация обязательна для случаев и ситуаций проведения ротации, в целях снижения риска коррупции.

В соответствии с пунктом 19 данного Положения, внеплановая ротация проводится в случае необходимости с соблюдением процедур, установленных в Законе Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и в данном Положении.

88. Учитываются ли квалификационные требования, установленные для должности, при проведении ротации?

В соответствии с частью 1 статьи 19 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащий должен соответствовать квалификационным требованиям, установленным для данной должности законодательством и соответствующим государственным органом, органом местного самоуправления, осуществляющим прием на службу.

Согласно пункту 2 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, ротация проводится при условии соответствия служащих квалификационным требованиям к должности, на которую переводится или перемещается служащий.

89. Руководитель какого государственного органа или органа местного самоуправления издает приказ о проведении ротации между государственным органом и органом местного самоуправления?

В соответствии с частью 11 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация между государственным органом и органом местного самоуправления осуществляется по совместному приказу руководителей государственного органа и органа местного самоуправления.

90. Требуется ли письменное согласие служащего при переводе его в порядке ротации, если по итогам годовой оценки служащий получил оценку «Неудовлетворительно» ?

В соответствии с частью 3 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация проводится с письменного согласия служащего, за исключением случаев проведения ротации в целях предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции.

Согласно части 6 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», комиссия по оценке определяет годовую оценку служащего, на основе которой вносит предложения о ротации служащего.

В соответствии с частью 7 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по предложению комиссии по оценке руководитель государственного органа, органа местного самоуправления принимает решение о проведении ротации.

В соответствии с пунктом 8 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, при получении неудовлетворительной годовой оценки деятельности служащего ротация проводится без письменного согласия служащего.

91. В отношении каких категорий должностей проводится ротация?

В соответствии частью 6 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация проводится на равнозначные либо нижестоящие должности.

Согласно пункту 12 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, ротация проводится на равнозначные должности в рамках одной категории группы должностей либо на нижестоящие должности.

92. Сохраняется ли заработная плата служащего при переводе его в порядке ротации на нижестоящую должность?

В соответствии с частью 6 статьи 29 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», при ротации на нижестоящие должности заработная плата служащего сохраняется по предыдущей должности.

В соответствии с пунктом 12 Положения о порядке проведении ротации

государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года, №706, ротация проводится на равнозначные должности в рамках одной категории группы должностей либо на нижестоящие должности. При ротации на равнозначную должность служащему устанавливается заработная плата в соответствии с условиями оплаты труда служащих. При ротации на нижестоящие должности заработная плата служащего сохраняется по предыдущей должности.

93. Каковы последствия отказа служащего от перевода в порядке ротации?

В соответствии пунктом 10 части 1 статьи 47 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления служащий может быть освобожден от занимаемой должности при отказе от перевода в порядке ротации в случаях, предусмотренных Законом Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Согласно пункту 16 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, в случае отказа служащего от перевода в порядке ротации, в целях предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции, по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления служащий может быть освобожден от занимаемой должности.

94. При каких условиях проводится ротация?

В соответствии с частью 8 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ротация, проводимая в целях снижения риска коррупции, проводится не чаще одного раза в 2 года.

Согласно пункту 9 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, ротация проводится при условии пребывания служащего на последней должности не менее одного года, за исключением случаев проведения ротации в целях предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции.

Ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, на административные должности, замещение которых осуществляется путем конкурсного отбора, проводится при условии пребывания на последней должности в государственном органе, органе местного самоуправления не менее двух лет.

95. Какие виды ротации служащих предусматривает законодательство?

В соответствии с частью 9 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», предусмотрены следующие виды ротации:

- ротация внутри государственного органа;
- ротация внутри органа местного самоуправления;
- ротация между государственными органами;
- ротация между органами местного самоуправления;
- ротация между государственным органом и органом местного самоуправления.

Согласно части 10 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по согласованию государственных органов, органов местного самоуправления допускается перевод служащего в порядке ротации на иной вид государственной службы, указанный в статье 1 данного Закона, с учетом соответствия квалификационным и иным требованиям, установленным законодательством, регулирующим порядок поступления и прохождения соответствующих видов государственной службы.

96. В каких случаях ротация запрещается?

В соответствии с частью 7 статьи 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», запрещается ротация на должность, противопоказанную служащему по состоянию здоровья.

В соответствии с пунктом 15 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, запрещается ротация на должность, противопоказанную служащему по состоянию здоровья при наличии обязательного документального подтверждения имеющихся противопоказаний.

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

97. С какого момента можно начислять надбавку за выслугу лет на государственной и муниципальной службе сотрудникам, исполняющим обязанности государственного служащего?

В соответствии с частью 8 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет исчисляется в порядке, определяемом Правительством.

Согласно части 9 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», трудовая деятельность по замещению временно отсутствующего служащего засчитывается в стаж государственной и муниципальной службы, а при наличии классного чина и выслуги лет выплачиваются соответствующие надбавки.

В соответствии с пунктом 4 Положения о порядке исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы, для выплаты надбавок к должностному окладу за выслугу лет, утверждённого постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 января 2017 года № 8, в общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются трудовая деятельность по замещению временно отсутствующего государственного гражданского служащего и муниципального служащего (действует со дня вступления в силу Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 года № 75).

В соответствии с частью 10 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

98. Какое время включается в стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет?

Согласно части 8 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет исчисляется в порядке, определяемом Правительством.

При исчислении стажа работы деятельность граждан в аппаратах партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органов, в

министерствах, ведомствах, предприятиях, учреждениях и организациях, связанных с исполнительно-распорядительными функциями и состоящих на государственном бюджете бывшего СССР, срочная служба в Вооруженных Силах СССР и Кыргызской Республики, исполнение депутатских обязанностей на постоянной основе, период прохождения переподготовки и повышения квалификации по направлению государственного органа, органа местного самоуправления учитываются как государственная и муниципальная служба.

В пункте 2 Положения о порядке исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы для выплаты надбавок к должностному окладу за выслугу лет, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 января 2017 года №8, дано определение стажа государственной службы и муниципальной службы – это общая продолжительность службы государственного служащего и муниципального служащего в государственных органах и органах местного самоуправления.

В пункте 4 данного Положения предусмотрено, что в общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются:

- время замещения политических, специальных, административных государственных должностей, а также время замещения политических и административных муниципальных должностей;
- время замещения государственных должностей в военной службе, правоохранительной службе и дипломатической службе;
- время работы в аппаратах партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органов, в министерствах, ведомствах, предприятиях, учреждениях и организациях, связанных с исполнительно-распорядительными функциями и состоящих на государственном бюджете бывшего СССР;
- время работы в министерствах, государственных комитетах, административных ведомствах, предприятиях, учреждениях и организациях, связанных с исполнительно-распорядительными функциями и состоящих на государственном бюджете Кыргызской Республики в период с 31 августа 1991 года по 17 декабря 1999 года;
- время прохождения переподготовки и повышения квалификации лицами, замещающими государственную и муниципальную должности, по направлению государственного органа, органа местного самоуправления;
- трудовая деятельность по замещению временно отсутствующего государственного гражданского служащего и муниципального служащего (действует со дня вступления в силу Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 года № 75);
- время прохождения срочной службы в Вооруженных Силах СССР и Кыргызской Республики;
- время работы в загранучреждениях Кыргызской Республики, межгосударственных органах управления с участием стран-участниц Содружества Независимых Государств, Евразийского экономического союза, в торговых представительствах и представительствах государственных

органов Кыргызской Республики за рубежом, а также в органах управления или исполнительных органах международных организаций и объединений, в случае, если назначение служащего на должность в этих органах осуществлялось решением государственного органа или должностного лица Кыргызской Республики;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с государственными органами, органами местного самоуправления.

99. Входит ли в стаж государственной и муниципальной службы для выплаты процентных надбавок за выслугу лет работа в 1980-х годах в общественной организации добровольной оперативной противопожарной службы при МЧС СССР?

Согласно статье 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», государственная служба – профессиональная служебная деятельность граждан Кыргызской Республики в государственных органах. Государственная служба включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу, правоохранительную службу и дипломатическую службу; государственная гражданская служба (далее – служба) – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан Кыргызской Республики в государственных органах по осуществлению на постоянной основе задач, функций и властных полномочий, определенных Конституцией Кыргызской Республики (далее – Конституция) и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики (далее – нормативные правовые акты); муниципальная служба (далее – служба) – профессиональная служебная деятельность граждан Кыргызской Республики в органах местного самоуправления по осуществлению на постоянной основе задач, функций и властных полномочий, определенных Конституцией и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с частью 8 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» при исчислении стажа работы деятельность граждан в аппаратах партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органов, в министерствах, ведомствах, предприятиях, учреждениях и организациях, связанных с исполнительно-распорядительными функциями и состоящих на государственном бюджете бывшего СССР, срочная служба в Вооруженных Силах СССР и Кыргызской Республики, исполнение депутатских обязанностей на постоянной основе, период прохождения переподготовки и повышения квалификации по направлению государственного органа, органа местного самоуправления учитываются как государственная и муниципальная служба.

Кроме того, постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 января 2017 года № 8 утверждено Положение о порядке исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы для выплаты

надбавок к должностному окладу за выслугу лет, которое определяет порядок исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы для выплаты надбавок за выслугу лет к должностным окладам государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики.

Так как общественная организация добровольной оперативной противопожарной службы при МЧС СССР не относится к органам и организациям, указанным в части 8 статьи 31 указанного выше Закона и в пункте 4 указанного выше Положения, работа в ней не учитывается как государственная и муниципальная служба и не включается в стаж для выплаты процентных надбавок за выслугу лет.

100. Каковы процедуры выплат надбавок за выслугу лет к должностным окладам государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики?

В соответствии с частью 5 статьи 31 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» служащему устанавливаются надбавки за выслугу лет на государственной и муниципальной службе.

В соответствии с Положением о порядке исчисления стажа государственной службы и муниципальной службы для выплаты надбавок к должностному окладу за выслугу лет, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 января 2017 года № 8, стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав и порядок работы которой определяются руководителем государственного органа, органа местного самоуправления. Выплата надбавок производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет начисляется по основной работе государственного гражданского служащего и муниципального служащего без учета всех видов надбавок и доплат и выплачивается одновременно с заработной платой. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Назначение надбавки производится на основании приказа (распоряжения) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления, изданного по представлению комиссии по установлению трудового стажа. При увольнении служащего надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавок, является трудовая книжка.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

101. Кем налагается дисциплинарное взыскание на государственного или муниципального служащего?

В соответствии с частью 3 статьи 33 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», дисциплинарное взыскание на служащего налагается руководителем государственного органа, органа местного самоуправления или уполномоченным должностным лицом лишь в случаях установления или подтверждения факта совершения дисциплинарного проступка.

102. Проводится ли при наложении дисциплинарного взыскания служебное расследование?

В соответствии с частью 4 статьи 33 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», для установления или подтверждения факта совершения дисциплинарного проступка может быть проведено служебное расследование, назначаемое руководителем государственного органа, органа местного самоуправления, уполномоченным должностным лицом по собственной инициативе, по представлению комиссии по этике или по инициативе самого служащего.

103. В каких случаях прекращается либо не проводится служебное расследование?

В соответствии с частью 7 статьи 33 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» служебное расследование прекращается либо не проводится в случаях:

- 1) чистосердечного признания служащим своей вины в совершенном проступке – в случае соответствия фактов с действительностью;
- 2) истечения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности;
- 3) если в совершенном проступке обнаруживаются признаки состава уголовного преступления или административного проступка, с передачей материалов в соответствующий государственный орган.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

104. В какие сроки применяются дисциплинарные взыскания после обнаружения проступка?

В соответствии с частью 2 статьи 34 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», дисциплинарные взыскания применяются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 6 месяцев со дня его совершения. За каждое неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим возложенных на него обязанностей может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

105. Каков срок действия дисциплинарного взыскания?

В соответствии с частью 8 статьи 34 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение этого срока служащий не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

106. Какие сроки предусмотрены для обжалования решений по дисциплинарным взысканиям?

В соответствии с частью 1 статьи 35 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», решение о применении дисциплинарного взыскания может быть обжаловано служащим в уполномоченном государственном органе, а в случае несогласия с решением уполномоченного государственного органа – в суде, в течение двух месяцев со дня ознакомления с решением.

ВРЕМЕННОЕ ОТСТРАНЕНИЕ ОТ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

107. В каких случаях государственный служащий, муниципальный служащий временно отстраняются от занимаемой должности?

В соответствии с частью 1 статьи 37 Закона Кыргызской Республики

«О государственной гражданской службе и муниципальной службе», государственный служащий, муниципальный служащий временно отстраняется от занимаемой должности в случаях вынесения прокурором, следователем или судом постановления об отстранении от должности, в соответствии с законодательством, до вынесения окончательного решения по делу.

108. Сохраняется ли заработная плата в случае временного отстранения государственного служащего, муниципального служащего на период проведения служебного расследования?

В соответствии с частью 3 статьи 37 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», в случаях временного отстранения служащего от должности (кроме случаев назначения расследования по требованию самого служащего) заработная плата сохраняется за служащим.

ОТПУСК ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

109. Каков порядок оплаты трудового отпуска государственного и муниципального служащего?

В соответствии с частью 1 статьи 38 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 30 календарных дней, с выплатой пособия для оздоровления в установленном законодательством порядке.

В соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, при выходе в отпуск государственному гражданскому служащему и муниципальному служащему выплачивается пособие на оздоровление в размере двухмесячной заработной платы.

ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

110. Кто несет ответственность за создание в коллективе рабочей атмосферы, исключающей нарушения этики со стороны служащих?

В соответствии с частью 5 статьи 42 Закона Кыргызской Республики

«О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ответственность за создание в коллективе рабочей атмосферы, исключающей нарушения этики со стороны служащих, несет статс-секретарь (руководитель аппарата, ответственный секретарь).

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

111. Каковы обязанности руководителя государственного органа, органа местного самоуправления при возникновении конфликта интересов?

В соответствии со статьей 43 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», руководитель государственного органа, органа местного самоуправления обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, инициировать проведение служебного расследования при наличии риска возникновения конфликта интересов, по результатам которого принять меры по устранению конфликта интересов.

112. Что является основанием для освобождения руководителя государственного органа, органа местного самоуправления от должности в связи с утратой доверия?

В соответствии с частью 5 статьи 43 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», непринятие мер руководителем государственного органа, органа местного самоуправления в случае обращения служащего, находящегося в его непосредственном подчинении, по вопросу предотвращения конфликта интересов, является основанием для освобождения руководителя от должности, в связи с утратой доверия.

РЕЕСТР ЛИЦ, ОСВОБОЖДЕННЫХ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ОТРИЦАТЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ

113. Учитывается ли факт освобождения с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям при конкурсном отборе на замещение вакантных административных должностей?

В соответствии с частью 3 статьи 44 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, может учитываться при конкурсном отборе на замещение вакантных административных должностей.

114. Кто ведет Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям?

В соответствии с частью 4 статьи 44 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», ведение Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, осуществляется уполномоченным государственным органом.

115. Могут ли данные Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, служить основанием для отказа при поступлении на государственную службу, муниципальную службу?

В соответствии с частью 5 статьи 44 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», данные Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, не могут служить основанием для отказа при поступлении на государственную службу, муниципальную службу.

116. По каким отрицательным основаниям служащие освобождаются от занимаемых должностей?

В соответствии со статьей 44 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, содержит персональные сведения о служащих, освобожденных от занимаемых должностей по основаниям, предусмотренным пунктами 6-8 части 1 статьи 47 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», в которых говорится, что, по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления, служащий может быть освобожден от занимаемой должности в случаях:

- б) грубого нарушения служащим трудовой дисциплины:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня);
 - б) совершения по месту службы хищения имущества, утраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
 - в) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - г) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной служащему в связи с исполнением им возложенных обязанностей;
 - д) неоднократного неисполнения или ненадлежащего исполнения служащим возложенных на него обязанностей, если у него имеется ранее непогашенное и неснятое дисциплинарное взыскание;
 - е) создания, участия или содействия в какой-либо форме в деятельности политических партий, религиозных организаций, кроме случаев, прямо предусмотренных законом или должностными инструкциями;
 - ж) организации или участия в забастовках, митингах, манифестациях или других действиях, препятствующих функционированию государственных органов или органов местного самоуправления;
- 7) установления факта несоблюдения предусмотренных статьями 21 и 22 настоящего Закона обязанностей (например, соблюдать трудовую дисциплину, хранить государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну, обеспечивать бережное отношение и сохранность имущества и собственности и другие) и ограничений (например, государственному гражданскому служащему - состоять на муниципальной службе, муниципальному служащему - состоять на государственной гражданской службе, использовать свое служебное положение в целях решения вопросов, которые непосредственно затрагивают личные интересы самого служащего и его близких родственников, организовывать забастовки, митинги, манифестации и другие мероприятия, которые препятствуют функционированию государственных органов и органов местного самоуправления, или участвовать в них, и другие);
- 8) представления служащим подложных документов или заведомо

ложных сведений при поступлении на государственную гражданскую службу или муниципальную службу.

117. Возможно ли поступление на государственную гражданскую службу или муниципальную службу государственного, муниципального служащего, освобожденного с государственной гражданской, муниципальной службы по отрицательным основаниям?

Согласно части 1 статьи 44 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», Реестр лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, может использоваться при конкурсном отборе на замещение вакантных административных должностей. Однако, в соответствии с частью 5 этой статьи, данные Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, не могут служить основанием для отказа при поступлении на службу.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

118. Может ли глава государственной администрации района – аким – вмешиваться в кадровые вопросы айыл окмоту?

Полномочий главы государственной администрации района – акима – по кадровым вопросам, связанным с муниципальными служащими, занимающими административные должности в исполнительных органах органов местного самоуправления, (айыл окмоту, мэрий) законодательство не предусматривает.

В соответствии со статьей 11 Закона Кыргызской Республики «О местных государственных администрациях», в полномочия акима не входит решение кадровых вопросов исполнительных органов местного самоуправления.

Однако в пункте 11 части 1 статьи 11 Закона Кыргызской Республики «О местных государственных администрациях» предусмотрено полномочие акима – «в установленном законом порядке освобождает от занимаемой должности главу исполнительного органа местного самоуправления». Такой порядок установлен в статье 49 Закона Кыргызской Республики «О местном самоуправлении», в которой регламентирован порядок избрания и вступления в должность и освобождения от должности главы айыл окмоту. В части 7 данной статьи перечислены случаи, когда глава айыл окмоту может быть досрочно освобожден от занимаемой должности акимом.

Кроме того, в части 1 данной статьи предусмотрено, что глава айыл окмоту избирается депутатами айылного кенеша путем тайного голосования на срок созыва айылного кенеша из числа кандидатур, выдвигаемых депутатами (депутатом) айылного кенеша, а также представляемых главой государственной администрации района – акимом.

119. Правомерны ли действия глав айыл окмоту, которые хотят «работать со своей командой», по притеснению и увольнению ответственных секретарей и других муниципальных служащих?

В соответствии с пунктом 3 статьи 45 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», смена в государственных органах, органах местного самоуправления лиц, занимающих политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, не является основанием для освобождения, понижения в должности, ротации служащих, занимающих административные должности.

120. Каков порядок освобождения служащего от занимаемой должности по достижению им предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе и муниципальной службе (65 лет)?

В соответствии с пунктом 12 части 1 статьи 47 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», по инициативе государственного органа, органа местного самоуправления служащий может быть освобожден от занимаемой должности, в случае достижения им предельного возраста, установленного данным Законом.

Предельный возраст пребывания служащего на государственной гражданской службе и муниципальной службе составляет 65 лет.

При этом необходимо отметить, что, согласно статье 42 Конституции Кыргызской Республики, каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на вознаграждение за труд, не ниже установленного закономжиточного минимума.

В статье 16 Конституции Кыргызской Республики предусмотрено, что никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств.

В связи с этим указанная норма не носит императивного (обязательного) характера для исполнения, т.е. руководитель государственного органа, органа местного самоуправления в установленном порядке самостоятельно решает вопрос об освобождении служащего от занимаемой должности по достижению им предельного возраста или оставлении его в должности, с учетом его индивидуальных профессиональных качеств и качественного исполнения должностных обязанностей.