

Приложение 2
к приказу Государственного
агентства по делам
государственной службы и
местного самоуправления при
Кабинете Министров
Кыргызской Республики
от _____ № _____

ПОРЯДОК
отбора кандидатов из резерва кадров и их представления
для назначения на вакантные младшие административные должности
государственной гражданской службы и муниципальной службы

1. Общие положения

Настоящий Порядок разработан во исполнение пункта 26 Положения о порядке формирования и функционирования резерва кадров на младшие административные должности государственной гражданской службы и муниципальной службы (далее – Положение), утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 13 февраля 2026 года № 43, и определяет механизм отбора кандидатов из резерва кадров и их представления для назначения на соответствующие вакантные младшие административные должности.

1. Целью настоящего Порядка является:

- 1) обеспечение государственных органов и органов местного самоуправления наиболее подготовленными профессиональными кадрами;
- 2) соблюдение принципов объективности, прозрачности, недопущения конфликта интересов и коррупционных рисков;
- 3) обеспечение последовательности и обоснованности представления кандидатов.

Отбор и представление кандидатов осуществляются уполномоченным государственным органом по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы (далее – уполномоченный орган).

2. Основание для начала процедуры отбора

2. Основанием для начала процедуры отбора является письменное уведомление государственного органа или органа местного самоуправления о наличии вакантной младшей административной должности в соответствии с пунктом 25 Положения.

Уведомление должно содержать:

- 1) наименование вакантной должности;
- 2) структурное подразделение;
- 3) профессиональное направление деятельности;
- 4) квалификационные требования;
- 5) территориальное расположение должности.

3. Принципы отбора кандидатов

3. Отбор кандидатов осуществляется на основе:

- 1) соответствия квалификационным требованиям;
- 2) профессионального направления деятельности;
- 3) территориального предпочтения кандидата, указанного при включении в резерв;
- 4) структуры и специфики деятельности соответствующего государственного органа или органа местного самоуправления;
- 5) рейтинговых баллов, полученных по результатам конкурсного отбора;
- 6) равного подхода к резервистам, включенным как по конкурсной, так и по внеконкурсной процедуре (в случаях, предусмотренных пунктом 7 Положения).

4. Последовательность отбора кандидатов

4. Отбор кандидатов осуществляется в следующей последовательности:

4.1. Формирование отбора кандидатов

Уполномоченный орган формирует список резервистов, которые одновременно:

- 1) соответствуют квалификационным требованиям вакантной должности;
- 2) указали соответствующее профессиональное направление деятельности;
- 3) выразили готовность работать в соответствующем территориальном районе (местности).

4.2. Учет рейтинговых баллов

Из сформированного списка кандидаты ранжируются по убыванию рейтинговых баллов, полученных по результатам конкурса.

В первую очередь представляются кандидаты, занимающие три наивысшие позиции в рейтинге и соответствующие условиям пункта 8 настоящего Порядка.

В случае равенства рейтинговых баллов у двух и более кандидатов их ранжирование осуществляется в алфавитном порядке по фамилии, имени и

отчеству (при наличии), в соответствии с данными, указанными в представленных документах.

4.3. При наличии в резерве кадров лиц, включенных во внеконкурсном порядке в соответствии с подпунктами 4, 5 и 6 пункта 7, и пункту 28 Положения, список формируется в алфавитном порядке по фамилии, имени и отчеству (при наличии), в соответствии с данными, указанными в представленных документах.

5. Представление резервистов, включенных во внеконкурсном порядке

5. При наличии в резерве кадров лиц, включенных во внеконкурсном порядке в соответствии с подпунктами 4, 5 и 6 пункта 7, и пункту 28 Положения, их представление осуществляется следующим образом:

1) такие лица включаются в общий перечень кандидатов по соответствующему профессиональному направлению;

2) при формировании списка для представления обеспечивается их обязательное рассмотрение;

3) при равных условиях соответствия квалификационным требованиям внеконкурсные резервисты могут быть включены в число представляемых кандидатур.

5.1. В случае отсутствия конкурсных резервистов по соответствующему направлению внеконкурсные резервисты представляются в приоритетном порядке.

6. Повторное представление кандидатур

6. В случае отклонения представленных кандидатур государственным органом или органом местного самоуправления уполномоченный орган:

1) формирует следующий список кандидатов из числа резервистов, указанных в подпунктах 4, 5 и 6 пункта 7, и пункту 28 Положения;

2) исключает ранее отклоненных кандидатов (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 25 Положения);

3) представляет не более двух кандидатур, соответствующих установленным требованиям.

6.1. При отсутствии иных кандидатур допускается повторное представление ранее внесенных резервистов в порядке, установленном Положением.

7. Отказ кандидата от назначения на вакантную младшую административную должность

7. Кандидат из числа лиц, включенных в резерв кадров на младшую административную должность, вправе отказаться от предложения в назначении на вакантную административную должность. Отказ кандидата не влечёт исключения из резерва кадров.

7.1. Отказ оформляется кандидатом в письменной форме (включая электронную, при наличии цифровой подписи) и направляется в службу управления персоналом соответствующего государственного органа, органа местного самоуправления.

7.2. Обоснованный отказ (по уважительной причине) кандидата от предложенной для замещения вакантной должности более трёх раз влечёт блокирование его позиции в рейтинге резерва кадров сроком на 1 (один) месяц.

Необоснованный отказ резервиста от предложенной для замещения вакантной должности более трёх раз влечёт блокирование его позиции в рейтинге резерва кадров сроком на 3 (три) месяца.

На период блокирования позиции в рейтинге уполномоченный государственный орган не осуществляет направление резервисту уведомлений-предложений о замещении вакантных младших административных должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы.

7.3. В случае, если кандидат не предоставляет письменный отказ и не выходит на связь в течение трёх рабочих дней, отказ считается молчаливым (подразумеваемым).

8. Дополнительные механизмы обеспечения объективности

8. В целях минимизации субъективности и коррупционных рисков:

1) подбор кандидатур осуществляется автоматизированной информационной системой на основании установленных критериев;

2) каждое представление сопровождается аналитической справкой, содержащей:

- сведения о рейтинговом месте кандидата;
- соответствие квалификационным требованиям;
- сведения о включении в резерв (конкурсный/внеконкурсный порядок);
- фиксируются основания отклонения кандидатур государственным органом.

8.1. Запрещается произвольное изменение очередности представления кандидатов, за исключением случаев документально подтвержденного несоответствия требованиям.

9. Документирование процедуры

9. Все этапы отбора и представления кандидатур фиксируются в информационной системе уполномоченного органа.

Информация о представлении кандидатов хранится в течение срока пребывания резервиста в резерве кадров и не менее 3 лет после его истечения.

10. Заключительные положения

10. Настоящий Порядок обязателен для применения уполномоченным органом при представлении кандидатур из резерва кадров.

10.1. Изменения и дополнения в настоящий Порядок вносятся приказом руководителя уполномоченного органа.