

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и функционирования
Национального резерва кадров государственной
гражданской службы и муниципальной службы
Кыргызской Республики

(В редакции постановлений Правительства КР от 8 июня 2017 года № 358, 6 декабря 2018 года № 568, 11 октября 2019 года № 536, 22 апреля 2021 года № 162)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Кыргызской Республики "О государственной гражданской службе и муниципальной службе" и определяет правовые основы, порядок формирования и функционирования Национального резерва кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы Кыргызской Республики (далее - Национальный резерв).

2. Национальный резерв - группа кандидатов (резервистов) на замещение главных и высших административных государственных должностей и муниципальных должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Национальный резерв в том числе может использоваться при замещении должностей, назначение на которые осуществляется в особом (внеконкурсном) порядке, согласно статье 24 Закона Кыргызской Республики "О государственной гражданской службе и муниципальной службе".

(В редакции постановления Правительства КР от 11 октября 2019 года № 536)

3. Цели Национального резерва:

- привлечение на государственную гражданскую службу и муниципальную службу квалифицированных и подготовленных к управлению кадров;
- обеспечение преемственности и стабильности профессиональной государственной гражданской службы и муниципальной службы.

4. Задачи Национального резерва:

- формирование группы резервистов на замещение главных и высших административных государственных должностей и муниципальных должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы;

- совершенствование и рациональное использование кадрового потенциала государственных органов, органов местного самоуправления на основе отбора, дальнейшего обучения и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и функции государственных органов, органов местного самоуправления государственной гражданской службы и муниципальной службы;

- продвижение резервистов на соответствующие вакантные должности государственной гражданской службы и муниципальной службы в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к соответствующей должности.

5. Принципы формирования Национального резерва:

- равный доступ в Национальный резерв граждан Кыргызской Республики независимо от пола, расы, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, политических или иных убеждений, происхождения или имущественного положения при условии соответствия квалификационным требованиям;

- конкурентность при отборе;
- добровольность зачисления;
- прозрачность, беспристрастность и гласность;
- компетентность и профессионализм.

6. Формирование и функционирование Национального резерва обеспечивает уполномоченный государственный орган по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы (далее - уполномоченный государственный орган).

2. Порядок формирования Национального резерва

7. Национальный резерв формируется уполномоченным государственным органом посредством проведения конкурсов среди следующих кандидатов:

- служащих, претендующих на служебное продвижение;
- служащих по представлению руководителя государственного органа, органа местного самоуправления по результатам оценки деятельности;
- других граждан Кыргызской Республики, соответствующих квалификационным требованиям.

Руководитель государственного органа, органа местного самоуправления рекомендует уполномоченному государственному органу для участия в конкурсе служащих на зачисление в Национальный резерв, при соответствии квалификационным требованиям.

Рекомендация вносится на основании решения Комиссии по оценке деятельности служащих, получивших оценку "образцово".

Для лиц, замещающих административные должности государственной гражданской службы в аппаратах Президента Кыргызской Республики, Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, Правительства Кыргызской Республики, а также в государственных органах, в функции которых входит материально-техническое и иное обеспечение деятельности Президента Кыргызской Республики, Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и Правительства Кыргызской Республики, рекомендация вносится на основании решения Комиссии по оценке, но не более 5 процентов от числа лиц, получивших наивысшую оценку.

(В редакции постановления Правительства КР от [6 декабря 2018 года № 568](#))

8. Для проведения конкурса на зачисление в Национальный резерв образуется комиссия (далее - Комиссия), количественный и персональный состав которой утверждается приказом уполномоченного государственного органа.

Структура и состав Комиссии:

- председатель Комиссии - руководитель уполномоченного государственного органа.

Члены Комиссии:

- секретарь Комиссии - государственный гражданский служащий уполномоченного государственного органа;

- представитель Аппарата Президента Кыргызской Республики;
- представитель Аппарата Правительства Кыргызской Республики;
- представители институтов гражданского или экспертного сообщества (по согласованию);
- руководители (специалисты) структурных подразделений уполномоченного государственного органа и иных государственных органов, органов местного самоуправления (по согласованию).

9. Конкурс на зачисление в Национальный резерв объявляет уполномоченный государственный орган. Конкурс проводится на ежегодной основе.

10. Информация о проведении конкурса размещается на веб-сайте уполномоченного государственного органа, в средствах массовой информации и направляется в государственные органы, органы местного самоуправления.

11. Конкурс на зачисление в Национальный резерв включает в себя следующие этапы:

- рассмотрение документов;
- компьютерное тестирование на знание законодательства Кыргызской Республики и выявление профессионально значимых личностных качеств;

(В редакции постановления Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

(абзац утратил силу в соответствии постановлением Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

- собеседование.

12. Для участия в первом этапе конкурса представляются следующие документы:

- личное заявление;
- резюме с фотографией по форме согласно [приложению](#);
- копии документов, подтверждающих основное и дополнительное образование, заверенные нотариально или по последнему месту работы;
- копия трудовой книжки, заверенная нотариально или по последнему месту работы;
- копии документов о присвоении ученой степени и ученого звания (при наличии);
- копия паспорта (оригинал предъявляется по прибытии на конкурс).

Дополнительно для служащих, рекомендованных руководителем органа по итогам годовой оценки деятельности:

- представление руководителя государственного органа, органа местного самоуправления;
- заверенная службой управления персоналом копия протокола (выписка из протокола) оценки деятельности служащего по итогам последней годовой оценки деятельности.

Допускается представление участником конкурса пакета документов, указанных в настоящем пункте, в электронном формате посредством информационной (автоматизированной) системы управления человеческими ресурсами на государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Лицо, представившее подложные документы или заведомо ложные сведения, несет ответственность, установленную уголовным законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции постановления Правительства КР от [11 октября 2019 года № 536](#))

13. Прием документов от кандидатов для участия в конкурсе осуществляется уполномоченным государственным органом. При формировании группы, состоящей не менее чем из пяти кандидатов, их документы направляются на рассмотрение Комиссии.

(В редакции постановления Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

14. На основе изучения представленных документов Комиссия принимает решение о соответствии кандидатов установленным требованиям и их допуске к тестированию.

15. Компьютерное тестирование проводится в уполномоченном государственном органе и применяется для определения уровня знания законодательства Кыргызской Республики и выявления профессионально значимых личностных качеств кандидата.

При тестировании кандидатов для зачисления в Национальный резерв используются следующие виды компьютерного тестирования:

- 1) тестирование на знание законодательства Кыргызской Республики;
- 2) тестирование на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

16. Формат и количество вопросов компьютерного тестирования определяется уполномоченным государственным органом.

17. Кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования на знание законодательства не менее 70 процентов баллов от их общего количества, допускаются к этапу компьютерного тестирования на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

При компьютерном тестировании на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата пороговое значение не устанавливается.

После прохождения компьютерного тестирования на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидаты допускаются к собеседованию.

(В редакции постановления Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

При компьютерном тестировании на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата пороговое значение не устанавливается.

После прохождения компьютерного тестирования на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидаты допускаются к собеседованию.»;

18. Результаты компьютерного тестирования оформляются протоколом и передаются уполномоченным государственным органом представителю Комиссии.

(В редакции постановления Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

19. *(Утратил силу в соответствии [постановлением](#) Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))*

20. *(Утратил силу в соответствии [постановлением](#) Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))*

21. (Утратил силу в соответствии [постановлением](#) Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

22. (Утратил силу в соответствии [постановлением](#) Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

23. В ходе собеседования, Комиссия оценивает кандидатов по 10-балльной шкале по следующим параметрам:

- личные качества;
- деловые качества;
- лидерские качества;
- профессиональные качества;
- ожидания;
- мотивация;

- потенциальные возможности кандидата для карьерного роста и продвижения в системе государственной гражданской службы и муниципальной службы;

- способность к ясному изложению мысли.

По результатам собеседования Комиссия определяет балл, полученный кандидатом на собеседовании путем суммирования баллов, полученных кандидатом согласно параметрам, указанным в абзацах втором-девятом пункта 23 настоящего Положения, и деления их на количество данных параметров.

24. С этапа собеседования проходят конкурс служащие, претендующие на зачисление в Национальный резерв по представлению руководителя государственного органа, органа местного самоуправления по результатам оценки деятельности.

(В редакции постановления Правительства КР от [22 апреля 2021 года № 162](#))

25. По итогам собеседования Комиссия принимает решение о рекомендации кандидатов на зачисление в Национальный резерв открытым голосованием простым большинством голосов от числа членов, присутствующих на заседании.

Каждый член Комиссии голосует только "за" или "против" рекомендации кандидата на зачисление в Национальный резерв, при этом вариант ответа "воздержался" не допускается.

В случае, когда кандидат набирает равное количество голосов, голос председателя Комиссии является решающим.

Если равное количество голосов набирает кандидат, этническая принадлежность, пол которого менее представлены на государственной гражданской службе и муниципальной службе, Комиссия принимает решение о рекомендации на зачисление его в Национальный резерв.

26. Решение Комиссии по результатам проведения конкурса принимается без участия кандидата.

27. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей состава.

28. Результаты конкурсного отбора по зачислению в Национальный резерв оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии, принимавшими участие в заседании.

29. Зачисление в Национальный резерв утверждается приказом руководителя уполномоченного государственного органа.

Уполномоченный государственный орган направляет информацию и выписку из приказа о зачислении лиц в Национальный резерв в государственные органы,

органы местного самоуправления, рекомендовавшие их для участия в конкурсе в течение 10 рабочих дней.

Выписка из приказа вносится службой управления персоналом либо уполномоченным лицом по вопросам управления персоналом в личное дело служащего.

Уведомление резервистов, не состоящих на государственной гражданской службе и муниципальной службе, осуществляется по домашнему адресу, указанному в представленных документах кандидата, в течение 10 рабочих дней.

30. Информация о резервистах размещается на веб-сайте уполномоченного государственного органа.

3. Порядок функционирования Национального резерва

31. Национальный резерв состоит из кандидатов на замещение главных и высших административных должностей по соответствующим направлениям и сферам деятельности, определяемым уполномоченным государственным органом.

Национальный резерв может использоваться при замещении должностей с особым (внеконкурсным) порядком поступления, а также при назначении на политические должности.

Структура Национального резерва утверждается уполномоченным государственным органом.

32. При наличии соответствующих кандидатов на веб-сайте уполномоченного государственного органа государственный орган, орган местного самоуправления в обязательном порядке направляют уведомление в уполномоченный государственный орган.

33. Уполномоченный государственный орган после поступления уведомления о возникновении вакантной должности в государственном органе, органе местного самоуправления информирует по электронной почте резервистов, соответствующих квалификационным требованиям, о проведении конкурса и размещает на своем веб-сайте.

Лица, состоящие в Национальном резерве на замещение главных административных государственных должностей и муниципальных должностей, могут участвовать в конкурсе на замещение вакантных административных государственных должностей или административных муниципальных должностей главной группы должностей.

Лица, состоящие в Национальном резерве на замещение высших административных государственных должностей и муниципальных должностей, могут участвовать в конкурсе на замещение вакантных административных государственных должностей или административных муниципальных должностей главной и высшей групп должностей.

(В редакции постановления Правительства КР от [6 декабря 2018 года № 568](#))

34. Уполномоченный государственный орган организует повышение квалификации резервистов, в том числе за рубежом.

Государственные органы, органы местного самоуправления по запросу уполномоченного государственного органа направляют резервистов на повышение квалификации.

35. Уполномоченный государственный орган может привлечь резервистов для участия:

- в обучающих семинарах, конференциях и тренингах, способствующих развитию профессиональных и личностных качеств резервистов, необходимых для достижения задач государственной гражданской службы и муниципальной службы;
- в работе созданных комиссий по разработке методических рекомендаций, предложений по вопросам эффективной организации государственной гражданской службы и муниципальной службы, а также проектов нормативных правовых актов, регулирующих вопросы государственной гражданской службы и муниципальной службы;
- в подготовке аналитических статей, заметок в средствах массовой информации;
- в преподавательской деятельности в системе повышения квалификации;
- в социологических исследованиях, мониторинге и анализе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления.

36. Государственный орган, орган местного самоуправления по итогам года представляет в уполномоченный государственный орган информацию, отражающую результаты оценки деятельности, повышения квалификации, полученные поощрения или взыскания и другие данные, имеющие отношение к служебной деятельности резервиста.

37. Резервист обязан:

1) направить письменное уведомление в уполномоченный государственный орган:

- о замещении им административной государственной должности или административной муниципальной должности;
- об освобождении от занимаемой должности;
- при изменении контактных данных, должности и места работы, образования, указанных при подаче документов;
- об обосновании отказа от участия в повышении квалификации;

2) пройти обучение на курсах, организуемых уполномоченным государственным органом.

38. Уполномоченный государственный орган проводит анализ эффективности функционирования Национального резерва.

39. Срок пребывания резервиста в Национальном резерве составляет три года.

40. Резервист исключается из состава Национального резерва до установленного срока в случае:

- замещения им соответствующей вакантной административной государственной должности или административной муниципальной должности по результатам конкурса из числа лиц, состоящих в Национальном резерве кадров;
- освобождения от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части 1 [статьи 47 Закона](#) Кыргызской Республики "О государственной гражданской службе и муниципальной службе";
- вынесения оценки ниже уровня "хорошо" в результате годовой оценки деятельности служащего;
- отказа от участия в повышении квалификации без уважительной причины;
- получения оценки ниже уровня "хорошо" по итогам обучения по программам повышения квалификации и переподготовки;
- утраты гражданства Кыргызской Республики;
- признания решением суда недееспособным;

- запрета обвинительным приговором суда осуществлять деятельность в качестве служащего или занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;

- назначения наказания служащему, исключающего продолжение службы в соответствии с вступившим в законную силу обвинительным приговором суда;

- подачи личного заявления.

(В редакции постановления Правительства КР от [8 июня 2017 года № 358](#))

41. Решение об исключении из состава Национального резерва оформляется соответствующим актом уполномоченного государственного органа.

Выписка из приказа направляется в государственный орган, орган местного самоуправления для внесения в личное дело и ознакомления резервиста являющегося служащим, а резервисту, не являющегося служащим - по электронной почте (иными средствами связи).