

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке проведения открытого конкурса для включения в резерв кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы государственного органа и органа местного самоуправления, его формирования и функционирования

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок проведения открытого конкурса для включения в резерв кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы государственного органа и органа местного самоуправления (далее - резерв кадров), его формирования и функционирования.

2. Цель резерва кадров - привлечение на административные государственные и муниципальные должности квалифицированных кадров.

3. Резерв кадров состоит из кандидатов на младшие, старшие и главные административные должности государственной гражданской службы и муниципальной службы.

4. Резерв кадров формируется руководителем государственного органа, органа местного самоуправления соответственно.

С учетом специфики и штатной численности подведомственных подразделений государственного органа руководители государственных органов могут предоставить руководителю подведомственного подразделения право формировать отдельный резерв кадров подведомственного подразделения государственного органа. В этом случае руководители подведомственных подразделений государственных органов могут осуществлять функции (полномочия), установленные настоящим Положением для руководителей государственных органов.

2. Порядок формирования резерва кадров

5. В резерв кадров включаются:

1) государственные гражданские служащие и муниципальные служащие, занимающие административные должности в данном органе (далее - служащие);

2) лица, освобожденные от должности в связи с реорганизацией органа, сокращением штата, продолжительной нетрудоспособностью по состоянию здоровья;

3) граждане Кыргызской Республики, прошедшие открытый конкурсный отбор для включения в резерв кадров, отвечающие требованиям, установленным законодательством.

6. Конкурс на зачисление в резерв кадров (далее - конкурс) объявляется и проводится соответствующим государственным органом, органом местного самоуправления.

Проведение конкурса включает в себя следующие этапы:

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

- компьютерное тестирование кандидатов в уполномоченном государственном органе по делам государственной службы и местного самоуправления;

- собеседование.

7. В целях проведения конкурса для включения в резерв кадров в каждом государственном органе, органе местного самоуправления создается конкурсная комиссия (далее - конкурсная комиссия). Состав конкурсной комиссии не должен превышать 9 человек.

8. Состав конкурсной комиссии государственного органа утверждается руководителем государственного органа.

В состав конкурсной комиссии в обязательном порядке включаются:

- руководитель (специалист) службы управления персоналом;
- уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции (при наличии такового);
- представитель гражданского общества и/или ветеран государственной или муниципальной службы (по согласованию).

Председателем конкурсной комиссии является заместитель руководителя государственного органа (курирующий кадровую работу), руководитель аппарата, руководитель службы по управлению персоналом государственного органа. При невозможности определения председателем конкурсной комиссии заместителя руководителя государственного органа (курирующего кадровую работу), руководителя аппарата, руководителя службы по управлению персоналом - иное должностное лицо, определяемое руководителем государственного органа.

Секретарем конкурсной комиссии является уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом, определяемое руководителем государственного органа.

В подведомственном или территориальном подразделении государственного органа может быть создана конкурсная комиссия, состав которой утверждается руководителем подведомственного или территориального подразделения государственного органа по согласованию с руководителем государственного органа.

Замещение отсутствующих членов комиссии не допускается.

9. Состав конкурсной комиссии органа местного самоуправления утверждается руководителем органа местного самоуправления.

В состав конкурсной комиссии в обязательном порядке включаются:

- представитель полномочного представителя Президента Кыргызской Республики в соответствующей области - при проведении конкурса в мэрии города областного значения;
- представитель местной государственной администрации - при проведении конкурса в мэрии города районного значения и айыл окмоту;
- представитель службы управления персоналом либо уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом (при наличии таковых);
- уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции (при наличии такового);
- представитель гражданского общества и/или ветеран государственной или муниципальной службы (по согласованию).

Председатель и секретарь конкурсной комиссии определяются руководителем органа местного самоуправления из числа членов конкурсной комиссии.

В городах республиканского значения руководитель органа местного самоуправления вправе образовывать в подведомственных/структурных или территориальных подразделениях органов местного самоуправления соответствующие конкурсные комиссии для организации и проведения конкурса. Состав конкурсной комиссии подведомственного/структурного или территориального подразделения, порядок ее работы утверждаются руководителем органа местного самоуправления.

С учетом штатной численности муниципальных служащих местных кенешей в состав конкурсной комиссии местного кенеша могут быть включены депутат (депутаты) местного кенеша и представитель исполнительного органа местного самоуправления (в качестве секретаря комиссии, по согласованию с главой исполнительного органа местного самоуправления), определяемые председателем местного кенеша.

Организационное обеспечение проведения конкурсного отбора в резерв кадров местного кенеша айылного аймака с численностью населения свыше 6001 человека возлагается на аппарат соответствующего айыл окмоту.

Замещение отсутствующих членов комиссии не допускается.

10. Государственный орган, орган местного самоуправления в течение двух рабочих дней после издания соответствующего акта о проведении конкурсного отбора в резерв кадров размещает данную информацию на своем ведомственном веб-сайте и направляет текст объявления в уполномоченный государственный орган по делам государственной службы и местного самоуправления для размещения на его ведомственном веб-сайте.

При невозможности, по независящим от государственного органа, органа местного самоуправления обстоятельствам, размещения информации на ведомственном веб-сайте допускается размещение ее в средствах массовой информации.

Информация о проведении открытого конкурса для включения в резерв кадров обязательно должна содержать следующие сведения:

- наименование и юридический адрес государственного органа, органа местного самоуправления;
- квалификационные требования, предъявляемые для включения в резерв кадров;
- перечень документов, необходимых для участия в конкурсе;
- время и место приема документов.

Объявление может содержать дополнительную информацию, не противоречащую законодательству Кыргызской Республики.

Конкурс проводится по мере необходимости. При этом численность лиц, включенных по итогам открытого конкурсного отбора в резерв кадров, не должна превышать 100 процентов от общей штатной численности служащих государственного органа, органа местного самоуправления с учетом сбалансированного подхода на каждую административную должность государственного органа, органа местного самоуправления.

11. Лица, изъявившие желание принять участие в отборе, подают заявление и документы в государственный орган, орган местного самоуправления, объявивший конкурсный отбор для включения в резерв кадров.

Срок приема документов определяется руководителем государственного органа, органа местного самоуправления, но не должен быть менее 10 календарных дней со дня размещения информации о проведении конкурса. Окончание срока приема документов указывается в тексте объявления о проведении конкурса.

Для участия в отборе представляются следующие документы:

- личное заявление;
- резюме (с указанием электронной почты), автобиография (с указанием сведений о наличии либо отсутствии судимости);
- копии документов, подтверждающих основное и дополнительное образование (при наличии), заверенные нотариально или по последнему месту работы;
- копия трудовой книжки (при наличии стажа работы), заверенная нотариально или по последнему месту работы;
- копии документов о присвоении ученой степени и ученого звания (при наличии);
- копия паспорта.

12. Кандидаты для включения в резерв кадров должны соответствовать следующим квалификационным требованиям:

1) для младшей группы административных должностей:

- высшее образование - для государственных органов; высшее либо среднее профессиональное образование - для органов местного самоуправления;
- без предъявления требований к стажу работы;

2) для старшей группы административных должностей:

- высшее образование;

- стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее одного года либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее 3 лет;

3) для главной группы административных должностей:

- высшее образование;

- стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее 3 лет либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее 5 лет.

13. В течение 10 рабочих дней со дня окончания приема документов комиссия на основе заявлений и документов, представленных в соответствии с настоящим Положением, принимает решение о соответствии (либо несоответствии) кандидатов установленным требованиям и их допуске к компьютерному тестированию.

14. Государственный орган, орган местного самоуправления в течение трех рабочих дней после рассмотрения документов подает в уполномоченный государственный орган по делам государственной службы и местного самоуправления заявки на тестирование участников конкурса.

Компьютерное тестирование проводится уполномоченным государственным органом по делам государственной службы и местного самоуправления.

15. Этапы компьютерного тестирования подразделяются:

1) на знание законодательства (общего и предметного);

2) на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

Кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования на знание законодательства не менее 50 процентов баллов от их общего количества, допускаются к этапу компьютерного тестирования на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

Пороговый барьер при компьютерном тестировании на выявление профессионально значимых личностных качеств не устанавливается.

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

Формат, количество вопросов по компьютерному тестированию, перечень нормативных правовых актов, включаемых в тестовые задания, определяются уполномоченным государственным органом по делам государственной службы и местного самоуправления.

Вопросы по предметному законодательству формируются уполномоченным государственным органом по делам государственной службы и местного самоуправления на основании перечня нормативных правовых актов, предлагаемых каждым государственным органом, органом местного самоуправления.

Результаты тестирования оформляются протоколом и передаются секретарю комиссии.

16. Собеседование проводится конкурсной комиссией.

По итогам собеседования комиссия принимает решение о рекомендации на зачисление кандидата в резерв кадров либо об отклонении кандидатуры.

Каждый член комиссии голосует только "за" или "против" рекомендации кандидата в состав резерва кадров.

Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

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

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.

17. Решение (акт) комиссии может быть обжаловано в судебном порядке.

18. По итогам конкурса лица, успешно прошедшие конкурсный отбор, включаются в резерв кадров приказом (иным распорядительным документом) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления на основании решения (акта) конкурсной комиссии в течение 3 рабочих дней.

19. Вопросы организационного характера по проведению отбора, не урегулированные настоящим Положением, определяются комиссией.

3. Порядок функционирования резерва кадров

20. Назначение на вакантную административную должность осуществляется руководителем государственного органа, органа местного самоуправления из числа лиц, состоящих в резерве кадров государственного органа или органа местного самоуправления, либо в порядке ротации в соответствии с законодательством.

В целях обеспечения наиболее подготовленными профессиональными кадрами руководитель государственного органа, органа местного самоуправления вправе определить порядок представления, включая критерии отбора, для назначения из резерва кадров.

21. Государственные гражданские служащие и муниципальные служащие, занимающие административные должности в данном органе, автоматически считаются зачисленными в соответствующую их стажу работы группу (главную, старшую и младшую) резерва кадров государственного органа, органа местного самоуправления без издания соответствующего решения (акта) руководителя.

Лица, состоящие в резерве кадров на замещение главных административных государственных должностей и муниципальных должностей, могут претендовать на замещение главной, старшей и младшей группы административных государственных и муниципальных должностей.

Лица, состоящие в резерве кадров на замещение старших административных государственных должностей и муниципальных должностей, могут претендовать на замещение старшей и младшей группы административных государственных и муниципальных должностей.

Лица, состоящие в резерве кадров на замещение младших административных государственных должностей и муниципальных должностей, могут претендовать на замещение младшей группы административных государственных и муниципальных должностей.

22. Лицо, освобожденное от должности в связи с реорганизацией органа, сокращением штата, продолжительной нетрудоспособностью по состоянию здоровья, включается в резерв кадров данного государственного органа, органа местного самоуправления в соответствующую его стажу работы группу (главную, старшую и младшую) резерва кадров на основании письменного заявления. Данное заявление должно быть подано не позднее трех месяцев со дня ознакомления с решением об освобождении. Руководитель государственного органа, органа местного самоуправления в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления издает соответствующее решение (акт) о включении данного лица в резерв кадров.

23. Срок пребывания резервиста в резерве кадров для лиц, прошедших открытый конкурсный отбор, и лиц, освобожденных от должности в связи с реорганизацией органа, сокращением штата, продолжительной нетрудоспособностью по состоянию здоровья, составляет 3 года со дня включения в резерв кадров.

24. Назначение на вакантную административную государственную должность руководителя территориального подразделения районного уровня (за исключением территориального подразделения/структуры подведомственного подразделения государственного органа) министерства, государственного комитета, административного ведомства осуществляется главой местной государственной администрации (далее - аким) в следующем порядке:

- руководитель министерства, государственного комитета, административного ведомства в течение 7 рабочих дней со дня образования вакансии представляет акиму не менее 3 кандидатур, соответствующих квалификационным требованиям, из числа лиц, состоящих в резерве кадров

Положение о порядке проведения открытого конкурса для включения в резерв кадров
государственной...

соответствующего государственного органа (министерства, государственного комитета, административного ведомства);

- аким в течение 3 рабочих дней со дня получения представления издает соответствующий акт о назначении на должность одного из предложенных кандидатов либо отклоняет предложенные кандидатуры с направлением в адрес руководителя государственного органа, внесшего данные кандидатуры, письма, в котором отражаются обоснованные причины отклонения кандидатур;

- после получения письма об отклонении акимом кандидатур руководитель государственного органа в течение 3 рабочих дней (при наличии кандидатур) повторно вносит другие кандидатуры (не более 2 кандидатур), соответствующие квалификационным требованиям, из числа лиц, состоящих в резерве кадров соответствующего государственного органа;

- при отсутствии в резерве кадров других кандидатур руководитель государственного органа вправе внести ранее представленные кандидатуры;

- в случае повторного внесения кандидатур аким назначает одного из повторно предложенных кандидатур в течение 2 рабочих дней со дня получения представления.

25. Назначение на вакантную административную государственную должность руководителя городского подразделения (за исключением территориального подразделения/структуры подведомственного подразделения государственного органа) министерства, государственного комитета, административного ведомства осуществляется мэром города в следующем порядке:

- руководитель министерства, государственного комитета, административного ведомства в течение 7 рабочих дней со дня образования вакансии представляет мэру города не менее 3 кандидатур, соответствующих квалификационным требованиям, из числа лиц, состоящих в резерве кадров соответствующего государственного органа (министерства, государственного комитета, административного ведомства);

- мэр города в течение 3 рабочих дней со дня получения представления издает соответствующий акт о назначении на должность одного из предложенных кандидатов либо отклоняет предложенные кандидатуры с направлением в адрес руководителя государственного органа, внесшего данные кандидатуры, письма, в котором отражаются обоснованные причины отклонения кандидатур;

- после получения письма об отклонении мэром города кандидатур руководитель государственного органа в течение 3 рабочих дней (при наличии кандидатур) повторно вносит другие кандидатуры (не более 2 кандидатур), соответствующих квалификационным требованиям, из числа лиц, состоящих в резерве кадров соответствующего государственного органа;

- при отсутствии в резерве кадров других кандидатур руководитель государственного органа вправе внести ранее представленные кандидатуры;

- в случае повторного внесения кандидатур мэр назначает одного из повторно предложенных кандидатур в течение 2 рабочих дней со дня получения представления.

26. Несоблюдение сроков представления и назначения, установленных настоящим Положением, не является нарушением, если сроки нарушены по уважительным причинам независящим от государственного органа/органа местного самоуправления.

4. Порядок исключения из резерва кадров

27. Лицо, состоящее в резерве кадров, исключается из его состава, в случае:

- 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;

- в связи с освобождением от занимаемой должности в государственном органе, органе местного самоуправления, в котором он состоит в резерве кадров;

- истечения срока пребывания в резерве кадров;

- подачи личного заявления о выходе из резерва кадров.

28. Решение об исключении из состава резерва кадров оформляется соответствующим актом руководителя государственного органа, органа местного самоуправления.