Приложение

**Изменения**

**в некоторые решения Правительства**

**Кыргызской Республики в сфере государственной**

**службы и муниципальной службы**

1. Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706 следующие изменения:

1) в Положении о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- в пункте 10:

абзац шестой изложить в следующей редакции:

«- представители институтов гражданского общества соответствующей отраслевой направленности и ветераны отрасли (по согласованию);»;

дополнить абзацем девятым следующего содержания:

«- представитель уполномоченного государственного органа (по согласованию).»;

- пункт 11 дополнить абзацем седьмым следующего содержания:

«- представитель уполномоченного государственного органа (в отдельных органах местного самоуправления по решению уполномоченного государственного органа);»;

- дополнить пунктом 221 следующего содержания:

«221. Для лиц, состоящих в Национальном резерве кадров, конкурс на замещение вакантных административных должностей начинается:

- для главной группы – с этапа тестирования по предметным тестам;

- для высшей группы – с этапа собеседования.»;

- в тексте на государственном языке пункта 28 после слов «веб-сайтында же башка» дополнить словом «расмий»;

- пункт 39 изложить в следующей редакции:

«39. При проведении открытого конкурса кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования на знание общего законодательства не менее 50 процентов баллов, допускаются к этапу компьютерного тестирования на знание предметного законодательства.

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

Пороговые значения по тестированию на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата не устанавливаются.»;

- дополнить пунктом 391 следующего содержания:

«391. При проведении конкурса среди лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров, а также в Национальном резерве кадров, за исключением проведения конкурса на высшие должности, компьютерное тестирование начинается с этапа тестирования на знание предметного законодательства. Кандидаты, состоящие во внутреннем резерве кадров и Национальном резерве кадров, получившие при прохождении компьютерного тестирования на знание предметного законодательства не менее 50 процентов баллов, допускаются к этапу компьютерного тестирования на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

Пороговые значения по тестированию на выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата не устанавливается.»;

- пункты 41 и 411 изложить в следующей редакции:

«41. При проведении открытого конкурса к этапу собеседования допускается не более трех кандидатов, набравших наибольшее количество баллов (сумму) и преодолевших установленное пороговое значение.

Сумма баллов для каждого из кандидатов определяется путем сложения его результатов по всем этапам компьютерного тестирования.

К собеседованию могут допускаться более трех кандидатов, в случае, когда кандидаты, возглавляющие рейтинг, получают равные баллы. В таком случае к собеседованию допускаются все кандидаты, вошедшие в данный рейтинг. Формат расчета рейтинга кандидатов, набравших равное количество баллов, определяется уполномоченным государственным органом.

411. При проведении конкурса среди лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров и Национальном резерве кадров, к этапу собеседования допускается не более трех кандидатов, набравших наибольшее количество баллов (сумму) и преодолевших установленное пороговое значение.

Сумма баллов для каждого из кандидатов определяется путем сложения его результатов по компьютерному тестированию на знание предметного законодательства и выявление профессионально значимых личностных качеств кандидата.

К собеседованию могут допускаться более трех кандидатов, в случае, когда кандидаты, возглавляющие рейтинг, получают равные баллы. В таком случае к собеседованию допускаются все кандидаты, вошедшие в данный рейтинг. Формат расчета рейтинга кандидатов, набравших равное количество баллов, определяется уполномоченным государственным органом.»;

- пункт 45 изложить в следующей редакции:

«45. В ходе собеседования выясняются личностные и профессиональные качества кандидатов и их представления о будущей работе, ожидания, мотивация.

Кандидатам, претендующим на одну и ту же должность, задаются одинаковые (идентичные) вопросы. При необходимости выяснения других обстоятельств, имеющих отношение к вопросу замещения вакантной административной государственной должности или административной муниципальной должности, могут задаваться дополнительные вопросы.

На этапе собеседования члены конкурсной комиссии оценивают кандидатов по 10-балльной шкале.

Членам конкурсной комиссии выдаются бланки со списками кандидатов, где члены комиссии оценивают кандидатов (от 1 до 10 баллов включительно).

Баллы, полученные кандидатом на собеседовании, суммируются и выводится среднее арифметическое значение путем деления суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимавших участие в оценивании кандидата. Секретарь конкурсной комиссии производит расчеты и представляет их на рассмотрение конкурсной комиссии.»;

- пункт 49 изложить в следующей редакции:

«49. Конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации кандидата на назначение на вакантную должность, получившего наибольшую сумму баллов, определяемую путем сложения его результатов по компьютерному тестированию и собеседованию, либо отклоняет его кандидатуру.

При проведении конкурса на замещение вакантной административной государственной или муниципальной должности высшей группы административных должностей из числа лиц, состоящих в Национальном резерве кадров, конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации кандидата на назначение на вакантную должность, получившего наибольшую сумму баллов, либо отклоняет его кандидатуру.

Каждый член конкурсной комиссии голосует только «за» или «против» рекомендации конкурсанта, набравшего наибольшую сумму баллов.

В случае, если конкурсной комиссией принято решение не рекомендовать кандидата, получившего наибольшую сумму баллов, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления принимает решение о проведении повторного конкурса. При этом члены конкурсной комиссии, проголосовавшие против рекомендации кандидата, получившего наибольшую сумму баллов, должны представить письменный обоснованный отказ, который прилагается к протоколу заседания конкурсной комиссии. При проведении повторного конкурса на ту же должность и в случае, если конкурсная комиссия уже принимала решения об отклонении кандидата, получившего наибольшую сумму баллов, повторно конкурсная комиссия не вправе отклонить данного кандидата.

Если кандидаты получают равное количество баллов, между ними проводится повторное собеседование, по итогам которого конкурсная комиссия принимает решение о представлении к назначению кандидата, получившего большинство голосов членов конкурсной комиссии.

Решение конкурсной комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председательствующего является решающим.

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

- пункты 59 и 60 изложить в следующей редакции:

«59. Если в результате проведения конкурса кандидаты не набрали необходимые пороговые значения, отказались от дальнейшего участия или назначения, или в ходе проведения конкурса установлены факты нарушения процедур конкурсного отбора, либо если конкурсной комиссией принято решение не рекомендовать кандидата, получившего наибольшую сумму баллов, руководитель государственного органа, органа местного самоуправления принимает решение о проведении повторного конкурса.

В случае, если конкурс был проведен среди лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров и Национальном резерве кадров, проводится открытый конкурс. В случае проведения открытого конкурса, повторный конкурс будет проводиться среди лиц, состоящих во внутреннем резерве кадров и Национальном резерве кадров.

60. По итогам открытого конкурса кандидаты, принявшие участие в собеседовании и получившие при прохождении компьютерного тестирования и собеседования не менее 70 процентов от общего количества баллов, но не рекомендованные к назначению на вакантную должность, представляются конкурсной комиссией для зачисления во внутренний резерв кадров соответствующего государственного органа, органа местного самоуправления (за исключением лиц, уже состоящих в данном резерве).»;

2) в Положении о порядке формирования и функционирования Национального резерва кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- в пункте 11:

абзац третий изложить в следующей редакции:

«- компьютерное тестирование на знание законодательства Кыргызской Республики и выявление профессионально значимых личностных качеств;»;

абзац четвертый признать утратившим силу;

- пункт 13 изложить в следующей редакции:

«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.»;

- пункты 15 – 17 изложить в следующей редакции:

«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 пункте 18 слова «Центром тестирования» заменить словами «уполномоченным государственным органом»;

- пункты 19 – 22 признать утратившими силу;

- в пункте 24 слова «практического задания» заменить словом «собеседования»;

3) в Положении о порядке проведения тестирования кандидатов на замещение вакантных административных государственных должностей и административных муниципальных должностей, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- пункт 1 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Процесс взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления, подключенных к информационной (автоматизированной) системе управления человеческими ресурсами на государственной гражданской службе и муниципальной службе (АИС «е-Kyzmat»), с уполномоченным государственным органом по организации и проведению процедур компьютерного тестирования осуществляется посредством и в соответствии с функционалом данной автоматизированной системы.»;

- пункт 31 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Уполномоченный государственный орган в однодневный срок информирует соответствующий государственный орган и орган местного самоуправления о подаче такого заявления.».

2. Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Положения о статс-секретаре государственного органа Кыргызской Республики» от 29 декабря 2016 года № 707 следующие изменения:

в Положении о статс-секретаре государственного органа Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- пункты 24 – 36 изложить в следующей редакции:

«24. Конкурс объявляется уполномоченным государственным органом не позднее 10 рабочих дней после образования вакантной должности статс-секретаря, путем размещения информации о проведении конкурса в газете и на веб-сайте уполномоченного государственного органа либо других официальных средствах массовой информации.

25. Конкурсный отбор включает в себя следующие этапы:

- прием документов и рассмотрение их на соответствие квалификационным требованиям;

- компьютерный тест на знание законодательства Кыргызской Республики и выявление профессионально значимых личностных качеств;

- практическое задание, в рамках функций статс-секретаря;

- тестирование на полиграфе, в порядке, установленном законодательством;

- собеседование.

26. Граждане, не представившие документы и сведения, отвечающие установленным требованиям, к участию в конкурсе не допускаются.

27. Кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования на знание законодательства не менее 60 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 практическому заданию.

Кандидаты, набравшие при выполнении практического задания не менее 60 процентов баллов от их общего количества, допускаются к следующему этапу конкурса.

28. При отборе кандидатов на должность статс-секретаря на заседание Совета приглашается руководитель государственного органа, который участвует в заседании Совета с правом совещательного голоса.

29. Результаты тестирования на полиграфе могут учитываться при принятии решения о представлении на назначение лица, рекомендованного Советом.

Результаты тестирования на полиграфе носят конфиденциальный характер и не подлежат разглашению третьим лицам.

30. Совет проводит собеседование с кандидатами на должность статс-секретаря и принимает решение о представлении к назначению кандидатуры, за которую проголосовало большинство членов Совета.

В случае, если ни один кандидат не набрал необходимого количества голосов членов Совета, Совет принимает решение о проведении повторного конкурса.

Решения Совета принимаются коллегиально большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Совета. При равенстве голосов членов Совета решающим является голос председательствующего на заседании Совета.

31. Статс-секретарь в государственных органах исполнительной власти назначается Премьер-министром Кыргызской Республики (далее –Премьер-министр) по представлению Совета, с согласия руководителя государственного органа, в течение 5 рабочих дней.

32. Премьер-министр вправе отклонить кандидатуру на должность статс-секретаря в случае несогласия руководителя государственного органа, с последующим уведомлением Совета о необходимости проведения повторного конкурса.

33. При проведении повторного конкурса лицо, прошедшее по конкурсу, назначается Премьер-министром по представлению Совета в течение 5 рабочих дней.

34. Статс-секретарь в других государственных органах назначается вышестоящим государственным органом (должностным лицом), в ведении которого находятся данные органы, по представлению Совета, с согласия руководителя государственного органа, в течение 5 рабочих дней.

35. Вышестоящий государственный орган (должностное лицо) вправе отклонить кандидатуру на должность статс-секретаря в случае несогласия руководителя государственного органа, с последующим уведомлением Совета о необходимости проведения повторного конкурса.

36. При проведении повторного конкурса лицо, прошедшее по конкурсу, назначается вышестоящим государственным органом (должностным лицом) по представлению Совета, в течение 5 рабочих дней.».

3. Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131 следующие изменения:

в Положении о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Результаты годовой оценки применяются в отношении служащих, проработавших в соответствующем государственном органе или органе местного самоуправления в течение оцениваемого года не менее 6 месяцев, с условием наличия не менее двух квартальных оценок в оцениваемом году.

Результаты годовой оценки в отношении служащего, назначенного на вышестоящую должность, применяются в случае, если служащий проработал в соответствующем государственном органе или органе местного самоуправления в течение оцениваемого года не менее 6 месяцев, с условием наличия не менее двух квартальных оценок в оцениваемом году, из них не менее одной квартальной оценки по должности, которую занимает служащий на момент рассмотрения комиссией по оценке результатов годовой оценки.»;

- абзац третий пункта 66 изложить в следующей редакции:

«- члены комиссии: сотрудник службы управления персоналом, представитель комиссии по этике, а при отсутствии таковых – сотрудники органа местного самоуправления, не входящие в состав комиссии по оценке, сотрудник аппарата полномочного представителя Правительства Кыргызской Республики в области.».

4.Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Плана мероприятий государственных органов Кыргызской Республики по противодействию коррупции на 2019–2021 годы» от 13 сентября 2019 года № 474 следующее изменение:

в Плане мероприятий государственных органов Кыргызской Республики по противодействию коррупции на 2019–2021 годы, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- пункт 12 изложить в следующей редакции:

«

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. | Повышение квалификации государствен-ных гражданских и муниципаль-ных служащихи предупрежде-ние коррупцион-ных рисков | 1. Переориентировать систему тестирования для поступления на государственную и муниципальную службу с исключительно знаний законодательства Кыргызской Республики на оценку интеллектуальных способностей и логического мышления кандидатов | Декабрь  2020 года | В систему тестирования включены вопросы, позволяющие провести оценку интеллек-  туальных способностей и логического мышления  кандидатов | ГКС (по согласо-ванию) |
| 2. Предусмотреть в Плане ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих обязательность ротации служащих, занимающих более 10 лет должность, указанную в перечне случаев и ситуаций, по которым имеется риск коррупции (средний и высокий) | Май  2021 года | Утвержден план ротации государствен-ных гражданских служащих и муниципаль-ных служащих, согласно которому в обязательном порядке подлежат ротации служащие, занимающие более 10 лет должность, указанную в перечне случаев и ситуаций, по которым имеется риск коррупции (средний и высокий) | Государ-ствен-ные органы, органы местно-го само-управле-ния (по согласо-ванию) |

».

5. Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Положения о порядке проведения открытого конкурса на замещение вакантных должностей дипломатической службы Кыргызской Республики» от 25 ноября 2019 года № 631 следующее изменение:

в Положении о порядке проведения открытого конкурса на замещение вакантных должностей дипломатической службы Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Структура и состав Комиссии утверждаются руководителем МИД.

В состав Комиссии, с правом голоса, в обязательном порядке включаются:

- представитель уполномоченного государственного органа по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы;

- представители институтов гражданского общества и ветераны сферы деятельности МИД (по согласованию).».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_