



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ПРЕЗИДЕНТИНИН  
**ЖАРЛЫГЫ**

**УКАЗ**

ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кыргыз Республикасынын  
мамлекеттик органынын жана жергиликтүү өз алдынча  
башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматынын  
жана муниципалдык кызматынын кадрлар резервин  
түзүү жана иштөөсү жөнүндө

Башкы, улук жана кенже административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына кадрлар резервдерин түзүү максатында, Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 71-беренесине, “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 10-беренесине ылайык **токтом кылам:**

1. Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын кадрлар резервине киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүүнүн, аны түзүүнүн жана иштөөсүнүн тартиби жөнүндө жобо тиркемеге ылайык бекитилсин.

2. Төмөнкүлөр белгиленсин:

– башкы жана жогорку административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын улуттук кадрлар резервинде турган, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 “Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты уюштуруу маселелери жөнүндө” токтомуна ылайык аталган резервге киргизилген адамдар алардын арыздары боюнча мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин буйругу (башка тескөөчү документи) менен 5 жумуш



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ПРЕЗИДЕНТИНИН  
**ЖАРЛЫГЫ**

**УКАЗ**

ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О формировании и функционировании резерва кадров  
государственной гражданской службы и муниципальной службы  
государственного органа и органа местного самоуправления  
Кыргызской Республики

В целях формирования резервов кадров на главные, старшие и младшие административные государственные и муниципальные должности, в соответствии со статьей 71 Конституции Кыргызской Республики, статьей 10 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» **постановляю:**

1. Утвердить 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 согласно приложению.

2. Установить, что:

– лица, состоящие в Национальном резерве кадров государственной гражданской службы и муниципальной службы Кыргызской Республики на замещение главных и высших административных государственных должностей и муниципальных должностей, зачисленные в указанный резерв в соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706, по их заявлению включаются приказом (иным распорядительным документом) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления в течение 5 рабочих дней в главную группу административных государственных

МЖК 02 01

күндүн ичинде конкурстук жол-жоболордон өтпөстөн, алар киргизилген мөөнөткө, ушул Жарлыкка ылайык түзүлүүчү мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинин административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын башкы тобуна киргизилет. Бул арызды бир жана андан ашык мамлекеттик органга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына берүүгө жол берилет;

– мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинде турган, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 “Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты уюштуруу маселелери жөнүндө” токтомуна ылайык мурда ички резервге киргизилген адамдар мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин буйругу (башка тескөөчү документи) менен конкурстук жол-жоболордон өтпөстөн, ушул Жарлыкка ылайык түзүлүүчү мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинин тийиштүү тобуна (иш стажына жараша – башкы, улук жана кенже) киргизилет;

– Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 “Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты уюштуруу маселелери жөнүндө” токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө жобого ылайык башталган жана 2021-жылдын 27-октябрындагы № 125 “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамы күчүнө киргендигине байланыштуу аякталбай калган конкурстук жол-жоболор жогоруда аталган Жободо белгиленген жол-жоболор боюнча аякталууга тийиш (бош административдик кызмат ордуна дайындоону кошпогондо).

Мында Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 “Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты уюштуруу маселелери жөнүндө” токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматка көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө жобого ылайык өткөрүлгөн конкурстук тандоонун жыйынтыгы боюнча бош административдик кызмат орунуна дайындоого сунушталган адамдар мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин буйругу (башка тескөөчү документи) менен конкурстук жол-жоболордон өтпөстөн, ушул Жарлыкка ылайык түзүлүүчү мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинин тийиштүү тобуна (талапкер

и муниципальных должностей резерва кадров государственного органа и органа местного самоуправления, формируемого в соответствии с настоящим Указом, без прохождения конкурсных процедур, на срок, по которому они были зачислены. Допускается подача данного заявления в один и более государственный орган и орган местного самоуправления;

– лица, состоящие во внутреннем резерве кадров государственного органа, органа местного самоуправления, ранее зачисленные во внутренний резерв в соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706, включаются приказом (иным распорядительным документом) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления в соответствующую группу (главную, старшую и младшую – в зависимости от стажа работы) резерва кадров государственного органа и органа местного самоуправления, формируемого в соответствии с настоящим Указом, без прохождения конкурсных процедур;

– конкурсные процедуры, начатые в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706, и не завершенные в связи с вступлением в силу Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 27 октября 2021 года № 125, подлежат завершению по процедурам, установленным вышеобозначенным Положением (за исключением назначения на вакантную административную должность).

При этом лица, рекомендованные для назначения на вакантную административную должность по итогам конкурсного отбора, проведенного в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706, включаются приказом (иным распорядительным документом) руководителя государственного органа, органа местного самоуправления в соответствующую группу (главную, старшую и младшую – в зависимости от должности, на которую был рекомендован кандидат для назначения) резерва кадров государственного органа и

дайындоого сунушталган кызмат ордуна жараша – башкы, улук жана кенже) киргизилет;

– мамлекеттик органдын кайра уюштурулганына байланыштуу аякталбаган конкурстук жол-жоболор ушул пункттун төртүнчү жана бешинчи абзацтарында белгиленген тартипте анын укук улантуучусу болуп саналган мамлекеттик орган тарабынан аякталууга тийиш.

3. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети үч айлык мөөнөтто өзүнүн чечимдерин ушул Жарлыкка ылайык келтирсин.

4. Ушул Жарлыктын аткарылышын контролдоо Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Президенттин жана Министрлер Кабинетинин чечимдерин аткарууну контролдоо башкармалыгына жүктөлсүн.

5. Ушул Жарлык расмий жарыяланган күндөн тартып 7 күн өткөндөн кийин күчүнө кирет.

Кыргыз Республикасынын  
Президенти



С.Н. Жапаров

Бишкек ш.  
2022-жылдын 2-февралы  
ПДЖ № 24

органа местного самоуправления, формируемого в соответствии с настоящим Указом, без прохождения конкурсных процедур;

– не завершённые конкурсные процедуры в связи с реорганизацией государственного органа подлежат завершению государственным органом, являющимся его правопреемником в порядке, установленном абзацами четвертым и пятым настоящего пункта.

3. Кабинету Министров Кыргызской Республики в трехмесячный срок привести свои решения в соответствие с настоящим Указом.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на управление контроля исполнения решений Президента и Кабинета Министров Администрации Президента Кыргызской Республики.

5. Настоящий Указ вступает в силу по истечении 7 дней со дня официального опубликования.

Президент  
Кыргызской Республики



С.Н. Жапаров

г. Бишкек  
2 февраля 2022 года  
УП № 24

**Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын кадрлар резервине киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүүнүн, аны түзүүнүн жана иштөөсүнүн тартиби жөнүндө жобо**

**1. Жалпы жоболор**

1. Ушул Жобо мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын кадрлар резервине (мындан ары – кадрлар резерви) киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүүнүн, аны түзүүнүн жана иштөөсүнүн тартибин аныктайт.

2. Кадрлар резервинин максаты – административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына квалификациялуу кадрларды тартуу.

3. Кадрлар резерви мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кенже, улук жана башкы административдик кызмат орундарына талапкерлерден турат.

4. Кадрлар резерви мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан тиешелүү түрдө түзүлөт.

Мамлекеттик органдын ведомстволук бөлүмдөрүнүн өзгөчөлүгүн жана штаттык санын эске алуу менен, мамлекеттик органдардын жетекчилери ведомстволук бөлүмдүн жетекчисине мамлекеттик органдын ведомстволук бөлүмүнүн өзүнчө кадрлар резервин түзүү укугун бере алышат. Мындай учурда мамлекеттик органдардын ведомстволук бөлүмдөрүнүн жетекчилери ушул Жободо мамлекеттик органдардын жетекчилери үчүн белгиленген функцияларды (ыйгарым укуктарды) ишке ашыра алышат.

**2. Кадрлар резервин түзүүнүн тартиби**

5. Кадрлар резервине төмөнкүлөр киргизилет:

1) ошол органда административдик кызмат орундарын ээлеген мамлекеттик жарандык кызматчылар жана муниципалдык кызматчылар (мындан ары – кызматчылар);

2) органды кайра уюштурууга, штатты кыскартууга, ден соолугунун абалы боюнча узакка эмгекке жарамсыздыкка байланыштуу кызмат орундарынан бошотулган адамдар;

**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) мыйзамдарда белгиленген талаптарга жооп берген, кадрлар резервине киргизүү үчүн ачык конкурстук тандоодон өткөн Кыргыз Республикасынын жарандары.

6. Кадрлар резервине киргизүүгө конкурс (мындан ары – конкурс) тийиштүү мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан жарыяланат жана өткөрүлөт.

Конкурс өткөрүү өзүнө төмөнкү этаптарды камтыйт:

– конкурска катышуучулардын документтерин мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга коюлган талаптарга ылайык келишин кароо;

– талапкерлерди мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда компьютердик тестирилөө;

– аңгемелешүү.

7. Кадрлар резервине киргизүүгө конкурс өткөрүү максатында ар бир мамлекеттик органда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында конкурстук комиссия (мындан ары – конкурстук комиссия) түзүлөт. Конкурсдук комиссиянын курамы 9 адамдан ашпашы керек.

8. Мамлекеттик органдын конкурстук комиссиясынын курамы мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан бекитилет.

Конкурстук комиссиянын курамына милдеттүү түрдө төмөнкүлөр киргизилет:

– персоналды башкаруу кызматынын жетекчиси (адиси);

– коррупциянын алдын алуу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу (болсо);

– жарандык коомдун өкүлү жана/же мамлекеттик же муниципалдык кызматтын ардагери (макулдашуу боюнча).

Конкурстук комиссиянын төрагасы болуп мамлекеттик органдын жетекчисинин орун басары (кадрдык ишти тейлеген), мамлекеттик органдын аппаратынын жетекчиси, персоналды башкаруу боюнча кызматынын жетекчиси саналат. Мамлекеттик органдын жетекчисинин орун басарын (кадрдык ишти тейлеген), аппараттын жетекчисин, персоналды башкаруу боюнча кызматтын жетекчисин конкурстук комиссиянын төрагасы кылып аныктоо мүмкүн болбогон учурда – мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан аныкталуучу башка кызмат адамы саналат.

Конкурстук комиссиянын катчысы болуп мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан аныкталуучу персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу адам саналат.

Мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмүндө конкурстук комиссия түзүлүшү мүмкүн, анын курамы мамлекеттик органдын жетекчиси менен макулдашуу боюнча мамлекеттик органдын ведомстволук же аймактык бөлүмүнүн жетекчиси тарабынан бекитилет.

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.

Комиссиянын жок болгон мүчөсүнүн ордун алмаштырууга жол берилбейт.

9. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын конкурстук комиссиясынын курамы жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан бекитилет.

Конкурстук комиссиянын курамына милдеттүү түрдө төмөнкүлөр киргизилет:

– облустук маанидеги шаардын мэриясында конкурс өткөрүүдө – Кыргыз Республикасынын Президентинин тийиштүү облустагы ыйгарым укуктуу өкүлүнүн өкүлү;

– райондук маанидеги шаардын мэриясында жана айыл өкмөтүндө конкурс өткөрүүдө – жергиликтүү мамлекеттик администрациянын өкүлү;

– персоналды башкаруу кызматынын өкүлү же персоналды башкаруу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу адам (болсо);

– коррупциянын алдын алуу маселелери боюнча ыйгарым укуктуу (болсо);

– жарандык коомдун өкүлү жана/же мамлекеттик же муниципалдык кызматтын ардагери (макулдашуу боюнча).

Конкурстук комиссиянын төрагасы жана катчысы жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн ичинен аныкталат.

Республикалык маанидеги шаарларда жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ведомстволук/түзүмдүк же аймактык бөлүмдөрүндө конкурсту уюштуруу жана өткөрүү үчүн тийиштүү конкурстук комиссияларды түзүүгө укуктуу. Ведомстволук/түзүмдүк же аймактык бөлүмдүн конкурстук комиссиясынын курамы, анын иштөөсүнүн тартиби жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан бекитилет.

Жергиликтүү кеңештердин муниципалдык кызматчыларынын штаттык санын эске алуу менен жергиликтүү кеңештин конкурстук комиссиясынын курамына жергиликтүү кеңештин төрагасы тарабынан аныкталуучу жергиликтүү кеңештин депутаты (депутаттары) жана жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органынын өкүлү (жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органынын башчысы менен макулдашуу боюнча комиссиянын катчысы катары) киргизилиши мүмкүн.

Калктын саны 6001 адамдан ашык болгон айылдык аймактын жергиликтүү кеңешинин кадрлар резервине конкурстук тандоо өткөрүүнү уюштуруучулук жактан камсыздоо тиешелүү айыл өкмөтүнүн аппаратына жүктөлөт.

Комиссиянын жок болгон мүчөлөрүнүн ордун алмаштырууга жол берилбейт.

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 кеңешей в состав конкурсной комиссии местного кеңеша могут быть включены депутат (депутаты) местного кеңеша и представитель исполнительного органа местного самоуправления (в качестве секретаря комиссии, по согласованию с главой исполнительного органа местного самоуправления), определяемые председателем местного кеңеша.

Организационное обеспечение проведения конкурсного отбора в резерв кадров местного кеңеша 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

10. Мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы кадрлар резервине конкурстук тандоо өткөрүү жөнүндө тийиштүү акты чыгарылгандан кийин эки жумуш күндүн ичинде бул маалыматты өзүнүн ведомстволук веб-сайтына жайгаштырат жана жарыянын текстин мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга анын ведомстволук веб-сайтына жайгаштыруу үчүн жиберет.

Эгерде мамлекеттик органга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына байланышпаган жагдайлар боюнча маалыматты ведомстволук веб-сайтка жайгаштыруу мүмкүн болбосо, анда аны жалпыга маалымдоо каражаттарында жайгаштырууга жол берилет.

Кадрлар резервине киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүү жөнүндө маалымат милдеттүү түрдө төмөнкү маалыматтарды камтышы керек:

- мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын аталышы жана юридикалык дарегин;
- кадрлар резервине киргизүү үчүн коюлуучу квалификациялык талаптар;
- конкурска катышуу үчүн зарыл болгон документтердин тизмеси;
- документтерди кабыл алуу убактысы жана орду.

Жарыя Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына каршы келбеген кошумча маалыматты камтышы мүмкүн.

Конкурс зарылдыкка жараша өткөрүлөт. Мында ачык конкурстук тандоонун натыйжалары боюнча кадрлар резервине киргизилген адамдардын саны мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын ар бир административдик кызмат ордуна балансталган ыкманы эске алуу менен мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кызматчыларынын жалпы штаттык санынын 100 пайызынан ашпоого тийиш.

11. Тандоого катышууну каалаган адамдар кадрлар резервине киргизүү үчүн конкурстук тандоону жарыялаган мамлекеттик органга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына арызын жана документтерин тапшырышат.

Документтерди кабыл алуу мөөнөтү мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан аныкталат, бирок конкурс өткөрүү жөнүндө маалымат жайгаштырылган күндөн тартып 10 календарлык күндөн аз болбоого тийиш. Документтерди кабыл алуу мөөнөтүнүн аякташы конкурс өткөрүү жөнүндө жарыянын текстинде көрсөтүлөт.

Тандоого катышуу үчүн төмөнкү документтер тапшырылат:

- өзүнүн арызы;
- резюме (электрондук почтаны көрсөтүү менен), өздүк таржымал (соттуулугу бар же жок экендиги жөнүндө маалыматты көрсөтүү менен);

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.

– нотариустан же акыркы иштеген жеринде күбөлөндүрүлгөн негизги жана кошумча билимин (бар болсо) ырастаган документтердин көчүрмөлөрү;

– нотариустан же акыркы иштеген жеринде күбөлөндүрүлгөн эмгек китепчесинин көчүрмөсү (иш стажы бар болсо);

– илимий даражаны жана илимий наамды (бар болсо) ыйгаруу жөнүндө документтердин көчүрмөлөрү;

– паспорттун көчүрмөсү.

12. Кадрлар резервине киргизүү үчүн талапкерлер төмөнкү квалификациялык талаптарга шайкеш келиши керек:

1) административдик кызмат орундарынын кенже тобу үчүн:

– жогорку билим – мамлекеттик органдар үчүн; жогорку же болбосо орто кесиптик билим – жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн;

– иш стажына талаптар коюлбайт;

2) административдик кызмат орундарынын улук тобу үчүн:

– жогорку билим;

– жалпысынан бир жылдан кем эмес мамлекеттик жана/же муниципалдык кызмат стажы же тийиштүү кесиптик чөйрөдөгү 3 жылдан кем эмес иш стажы;

3) административдик кызмат орундарынын башкы тобу үчүн:

– жогорку билим;

– жалпысынан 3 жылдан кем эмес мамлекеттик жана/же муниципалдык кызмат стажы же тийиштүү кесиптик чөйрөдөгү 5 жылдан кем эмес иш стажы.

13. Документтерди кабыл алуу аяктаган күндөн тартып 10 жумуш күндүн ичинде ушул Жобого ылайык тапшырылган арыздардын жана документтердин негизинде комиссия талапкерлердин белгиленген талаптарга туура келери (же болбосо туура келбестиги) жана аларды компьютердик тестирилөөгө катыштыруу жөнүндө чечим кабыл алат.

14. Мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы документтерди карагандан кийин үч жумуш күндүн ичинде мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга конкурстун катышуучуларын тестирилөөгө өтүнмө берет.

Компьютердик тестирилөө мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан өткөрүлөт.

15. Компьютердик тестирилөөнүн этаптары төмөнкүдөй бөлүштүрүлөт:

1) мыйзамдарды билүү (жалпы жана предметтик);

2) талапкердин кесиптик маанилүү жеке сапаттарын аныктоо.

Мыйзамдарды билүүсүнө компьютердик тестирилөөдөн өтүүдө балдын жалпы санынын 50 пайызынан кем эмес балл алган

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.



талапкерлерге кесиптик маанилүү жеке сапаттарын аныктоо үчүн компьютердик тестирилөө этабына катышууга уруксат берилет.

Кесиптик маанилүү жеке сапаттарын аныктоо үчүн компьютердик тестирилөөдө босоголук маани белгиленбейт.

Кесиптик маанилүү жеке сапаттарын аныктоо үчүн компьютердик тестирилөөдөн өткөндөн кийин талапкерлерге аңгемелешүүгө катышууга уруксат берилет.

Компьютердик тестирилөөнүн форматы, суроолордун саны, тесттик тапшырмаларга киргизилген ченемдик укуктук актылардын тизмеси мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.

Предметтик мыйзамдар боюнча суроолор ар бир мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы сунуштаган ченемдик укуктук актылардын тизмесинин негизинде мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан түзүлөт.

Тестирилөөнүн жыйынтыктары протокол менен таризделип, комиссиянын катчысына өткөрүп берилет.

16. Аңгемелешүү конкурстук комиссия тарабынан өткөрүлөт.

Аңгемелешүүнүн натыйжалары боюнча комиссия талапкерди кадрлар резервине киргизүүгө сунуштоо жөнүндө же анын талапкерлигин четке кагуу тууралуу чечим кабыл алат.

Комиссиянын ар бир мүчөсү талапкерди кадрлар резервинин курамына сунуштоого “макул” же “каршы” деген гана добуш берет.

Комиссиянын чечими жыйналышка катышкан мүчөлөрүнүн жөнөкөй көпчүлүгүнүн добушу менен кабыл алынат.

Талапкер добуштардын бирдей санына ээ болуп калган учурда комиссиянын төрагасынын добушу чечүүчү болуп саналат.

Комиссиянын жыйналышы ага курамынын кеминде үчтөн экиси катышкан учурда мыйзамдуу деп эсептелет.

17. Комиссиянын чечимине (актысына) сот тартибинде даттанылышы мүмкүн.

18. Конкурстун жыйынтыгы боюнча конкурстук тандоодон ийгиликтүү өткөн адам 3 жумуш күндүн ичинде конкурстук комиссиянын чечиминин (актысынын) негизинде мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин буйругу (же башка тескөөчү документ) менен кадрлар резервине киргизилет.

19. Ушул Жобо менен жөнгө салынбаган тандоо өткөрүү боюнча уюштуруу мүнөзүндөгү маселелер комиссия тарабынан аныкталат.

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.

### 3. Кадрлар резервинин иштөө тартиби

20. Административдик бош кызмат ордуна дайындоо мамлекеттик органдын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен же болбосо мыйзамдарга ылайык ротациялоо иретинде мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси тарабынан ишке ашырылат.

Жакшы даярдалган кесипкөй кадрлар менен камсыз кылуу максатында мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси кадрлар резервинен дайындоо үчүн сунуштоо тартибин, анын ичинде тандоо критерийлерин аныктоого укуктуу.

21. Ушул органда административдик кызмат орундарын ээлеген мамлекеттик жарандык кызматчылар жана муниципалдык кызматчылар жетекчинин тийиштүү чечими (актысы) чыгарылбастан, мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинин алардын иш стажына туура келген тобуна (башкы, улук жана кенже) автоматтык түрдө киргизилген деп эсептелет.

Башкы административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө кадрлар резервинде турган адамдар административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын башкы, улук жана кенже тобун ээлөөгө талапкер боло алат.

Улук административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө кадрлар резервинде турган адамдар административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын улук жана кенже тобун ээлөөгө талапкер боло алат.

Кенже административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө кадрлар резервинде турган адамдар административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын кенже тобун ээлөөгө талапкер боло алат.

22. Органдын кайра уюштурулганына, штаттын кыскарганына, ден соолугунун абалы боюнча узакка эмгекке жарамсыздыгына байланыштуу кызмат ордунан бошотулган адам жазуу жүзүндөгү арызынын негизинде ушул мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинин анын иш стажына туура келген тобуна (башкы, улук жана кенже) киргизилет. Бул арыз жумуштан бошотуу жөнүндө чечим менен таанышкандан кийин үч айдан кечиктирбестен берилиши керек. Мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси арыз берилгенден кийин үч жумуш күндүн ичинде бул адамды кадрлар резервине киргизүү жөнүндө тийиштүү чечим (акт) чыгарат.

23. Ачык конкурстук тандоодон өткөн адамдар жана органдын кайра уюштурулганына, штаттын кыскарганына, ден соолугунун абалы

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

боюнча узакка эмгекке жарамсыздыгына байланыштуу кызмат ордуна бошотулган адамдар үчүн кадрлар резервинде туруу мөөнөтү кадрлар резервине киргизилген күндөн тартып 3 жылды түзөт.

24. Министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик ведомствонун райондук деңгээлдеги аймактык бөлүмүнүн жетекчисинин административдик мамлекеттик бош кызмат ордуна дайындоо (мамлекеттик органдын ведомстволук бөлүмүнүн аймактык бөлүмүн/түзүмүн кошпогондо) жергиликтүү мамлекеттик администрация башчысы (мындан ары – аким) тарабынан төмөнкү тартипте ишке ашырылат:

– бош орун пайда болгон күндөн тартып 7 жумуш күндүн ичинде министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик ведомствонун жетекчиси тийиштүү мамлекеттик органдын (министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик ведомствонун) кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен квалификациялык талаптарга ылайык келген 3төн кем эмес талапкерди акимге сунуштайт;

– аким сунушту алган күндөн тартып 3 жумуш күндүн ичинде сунушталган талапкерлердин бирөөсүн кызмат ордуна дайындоо жөнүндө тийиштүү акт чыгарат же болбосо сунушталган талапкерлерден баш тартып, талапкерлерден баш тартуунун негиздүү себептерин чагылдырган катты аталган талапкерлерди сунуштаган мамлекеттик органдын жетекчисине жөнөтөт;

– мамлекеттик органдын жетекчиси талапкерлерден баш тартуу жөнүндө акимден кат алгандан кийин 3 жумуш күндүн ичинде (талапкерлер болгондо) тийиштүү мамлекеттик органдын кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен квалификациялык талаптарга ылайык келген башка талапкерди (2ден көп эмес) кайрадан сунуштайт;

– кадрлар резервинде башка талапкерлер жок болгон учурда мамлекеттик органдын жетекчиси мурда берилген талапкерлерди киргизүүгө укуктуу;

– талапкерлер кайрадан киргизилген учурда аким кайрадан сунушталган талапкерлердин бирөөсүн сунуш алган күндөн тартып 2 жумуш күндүн ичинде дайындайт.

25. Министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик ведомствонун шаардык бөлүмүнүн (мамлекеттик органдын ведомстволук бөлүмүнүн аймактык бөлүмүн/түзүмүн кошпогондо) жетекчисинин административдик мамлекеттик бош кызмат ордуна дайындоо шаардын мэри тарабынан төмөнкү тартипте ишке ашырылат:

– бош орун пайда болгон күндөн тартып 7 жумуш күндүн ичинде министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик ведомствонун жетекчиси тийиштүү мамлекеттик органдын (министрликтин, мамлекеттик комитеттин, административдик

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 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 кандидатов 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

ведомствонун) кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен квалификациялык талаптарга ылайык келген 3төн кем эмес талапкерди шаардын мэринен сунуштайт;

– шаардын мэри сунушту алган күндөн тартып 3 жумуш күндүн ичинде сунушталган талапкерлердин бирөөсүн кызмат ордуна дайындоо жөнүндө тийиштүү акт чыгарат же болбосо сунушталган талапкерлерден баш тартып, талапкерлерден баш тартуунун негиздүү себептерин чагылдырган катты аталган талапкерлерди сунуштаган мамлекеттик органдын жетекчисине жөнөтөт;

– мамлекеттик органдын жетекчиси талапкерлерден баш тартуу жөнүндө шаардын мэринен кат алгандан кийин 3 жумуш күндүн ичинде (талапкерлер болгондо) тийиштүү мамлекеттик органдын кадрлар резервинде турган адамдардын ичинен квалификациялык талаптарга ылайык келген башка талапкерди (2ден көп эмес) кайрадан сунуштайт;

– кадрлар резервинде башка талапкерлер жок болгон учурда мамлекеттик органдын жетекчиси мурда берилген талапкерлерди киргизүүгө укуктуу;

– талапкерлер кайрадан киргизилген учурда мэр кайрадан сунушталган талапкерлердин бирөөсүн сунуш алган күндөн тартып 2 жумуш күндүн ичинде дайындайт.

26. Ушул Жободо белгиленген сунуш берүү жана дайындоо мөөнөттөрүн сактабоо, эгерде мөөнөт мамлекеттик органга/жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына байланышпаган жүйөөлүү себептер боюнча бузулса, эреже бузуу болуп эсептелбейт.

#### 4. Кадрлар резервинен чыгаруу тартиби

27. Кадрлар резервинде турган адам анын курамынан төмөнкү учурларда чыгарылат:

– Кыргыз Республикасынын жарандыгынан чыкканда;

– соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп таанылганда;

– соттун айыптоочу өкүмү менен кызматчы катары иштөөгө же мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын айрым кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынганда;

– мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадрлар резервинде турган адам ээлеген кызмат ордунан бошотулгандыгына байланыштуу;

– кадрлар резервинде туруу мөөнөтү аяктаганда;

– кадрлар резервинен чыгуу жөнүндө өз арызын бергенде.

28. Кадрлар резервинин курамынан чыгаруу жөнүндө чечим мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчисинин тиешелүү актысы менен таризделет.

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.

OK