

## **Информация**

### **Об итогах мониторинга соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы в государственных органах и органах местного самоуправления за 1 полугодие 2018 года**

К числу основных приоритетов государственной политики, предусмотренных в стратегических документах развития страны, относятся совершенствование государственного управления, обеспечение прозрачности в процессе принятия властных решений, снижение уровня коррупции, профессионализации государственной гражданской службы и муниципальной службы, назначения на административные государственные и муниципальные должности только через справедливые конкурсы и честную конкуренцию.

Эти факторы призваны повысить авторитет государственной и муниципальной службы в целом. Об этом также сказано и в обращении Президента Кыргызской Республики С.Ш.Жээнбекова на заседании в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики 27 июня 2018 года.

В настоящее время фундаментально заложены правовые основы законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, которые включают Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», принятый 30 мая 2016 года, а также подзаконные акты, регулирующие порядок, процедуры прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Одним из ключевых направлений деятельности Государственной кадровой службы Кыргызской Республики (далее - ГКС) является проведение мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Согласно Плану проведения мониторинга соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы ГКС проводятся плановые мониторинги (а также внеплановые) по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Мониторинг проводится в соответствии с Положением о порядке проведения мониторинга соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы в государственных органах и органах местного самоуправления Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14 декабря 2016 года № 674.

Проведение мониторинга соблюдения законодательства Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы (далее - мониторинг) способствует повышению уровня и эффективности деятельности уполномоченного государственного органа по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы в лице ГКС по укреплению законности и предупреждения нарушений в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, координации деятельности статс-секретарей государственных органов, руководителей аппаратов и ответственных секретарей органов местного самоуправления (далее – МСУ), а также усилению ответственности руководителей государственных органов и органов МСУ по исполнению ими требований законодательства по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы.

В соответствии Планом проведения мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы (утвержденным приказом от 29 декабря 2017 года № 114), который предусматривает проведение мониторинга в 26 государственных органах и органах МСУ (в сравнении с 2017 годом мониторинг был проведен в 17 государственных органах и органах МСУ), отдел

мониторинга и контроля законности проводит соответствующий мониторинг в соответствии с утвержденным вышеуказанным Положением.

**Статистические данные по проведенному мониторингу отделом МиКЗ  
в разрезе 2016г., по кварталам/ за 1 полугодие 2017 и 2018 годов**

Период	2016г.	1 пол. 2017г.	2 пол. 2017г.	2017г.	1 кв. 2018г. *	2 кв. 2018г.	1 пол. 2018г.
<b>ПЛАНОВЫЙ</b>							
госорганы	<b>10</b>	5	9	<b>14</b>	1	6	<b>7</b>
органы МСУ	<b>7</b>	-	-	-	6	2	<b>8</b>
<b>ВНЕПЛАНОВЫЙ</b>							
госорганы	-	-	1	<b>1</b>	-	-	
органы МСУ	-	-	2	<b>2</b>	-	6	<b>6</b>
<b>Итого</b>	<b>17</b>	5	12	<b>17</b>	7	14	<b>21</b>

\* - в 1 квартале 2018 года проводился мониторинг деятельности **21 статс-секретаря госорганов** для определения их рейтинга за 2017 год

Анализ проводимых мониторингов по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы показывает, что, несмотря на весь прогресс, достигнутый в реформировании государственной гражданской службы и муниципальной службы, существуют серьезные проблемы в соблюдении государственных органами и органами местного самоуправления законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Одним из принципиальных положений государственной гражданской службы и муниципальной службы является конкурсный отбор специалистов на административные государственные и муниципальные должности (внедренный с 2004 года), гласность которому обеспечивает информирование в официальных средствах массовой информации (далее – СМИ) о вакансиях, открытость проведения тестирования и обнародование его результатов. Однако непрозрачность собеседований, объявление и проведение конкурса для проформы под конкретного человека, делают конкурсный отбор формальным.

Более того, отдельные руководители государственных органов и органов местного самоуправления не только не исполняют нормы законодательства, но и преступают их, что наносит большой урон престижу и авторитету государственной и муниципальной службы.

По результатам проведенного мониторинга в 1 полугодии 2018 года (мониторинг проводился за период с июня 2016 года по июнь 2018 года) были выявлены следующие нарушения в государственных органах и органах местного самоуправления.

**I. Состояние конкурсного отбора на замещение вакантной должности в государственных органах и органах МСУ в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о государственной гражданской службе и муниципальной службе**

**1.** При проведении мониторинга в Государственной службе интеллектуальной собственности и инноваций при Правительстве Кыргызской Республики (далее – Кыргызпатент) установлено, что согласно Положению о Государственной службе интеллектуальной собственности и инноваций при Правительстве Кыргызской Республики, утвержденному постановлением Правительства Кыргызской Республики от 20 февраля 2012 года № 131, статусом государственного служащего обладали только председатель Кыргызпатента, статс-секретарь и заместитель председателя.

Впоследствии данное постановление Правительства Кыргызской Республики утратило силу в соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики от 28 февраля 2017 года № 126.

Далее, на основании постановления Правительства Кыргызской Республики «О вопросах Государственной службы интеллектуальной собственности и инноваций при Правительстве Кыргызской Республики» от 28 февраля 2017 года № 126, сотрудники центрального аппарата Кыргызпатента вновь обрели статус государственного служащего.

При этом во исполнение **протокола совещания у вице-премьер-министра Кыргызской Республики от 25 апреля 2017 года № 12-38**, который не является нормативным правовым актом, действующие сотрудники центрального аппарата Кыргызпатента были переназначены во внеконкурсном порядке на соответствующие административные должности государственной гражданской службы (приказ от 19 мая 2017 года № 110)!

При этом рабочая комиссия ГКС указала на вышеуказанный факт, так как это может иметь в последующем соответствующие юридические последствия.

**2.** Аналогичная ситуация была выявлена и при проведении мониторинга в Государственной судебно-экспертной службе при Правительстве Кыргызской Республики (далее – ГСЭС).

На основании постановления Правительства Кыргызской Республики от 14 июля 2017 года № 432 «О создании Государственной судебно-экспертной службы при Правительстве Кыргызской Республики» ГСЭС была создана на базе Государственного центра судебных экспертиз при Министерстве юстиции Кыргызской Республики (*примечание*: согласно абзацу 3 пункта 1 Положения о Государственном центре судебных экспертиз при Министерстве юстиции Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 22 октября 2013г. № 577 (утратил силу постановлением Правительства КР от 14 июля 2017 года № 432), сотрудники ГСЭС при МЮ КР не являются государственными служащими).

Вместе с тем, согласно пункту 3 Положения о ГСЭС, сотрудники ГСЭС являются государственными служащими, за исключением работников, осуществляющих экспертную деятельность.

Пунктом 4 постановления Правительства Кыргызской Республики от 14 июля 2017 года № 432 «О создании Государственной судебно-экспертной службы при Правительстве Кыргызской Республики» установлено, что действующие сотрудники Государственного центра судебных экспертиз при Министерстве юстиции Кыргызской Республики переходят во вновь созданную службу (ГСЭС), с сохранением трудовых отношений.

Однако не был решен вопрос процедуры перехода (назначения) на административные государственные гражданские должности.

Следует отметить, что согласно части 1 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» поступление на государственную гражданскую службу и муниципальную службу осуществляется на конкурсной основе.

В связи с чем, вызывает сомнения в правильности реализации пункта 4 постановления Правительства Кыргызской Республики от 14 июля 2017 года № 432.

**2.** В нарушение норм Трудового кодекса Кыргызской Республики и Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» до сих пор выявляются факты назначения лиц на вакантные государственные и муниципальные должности временно исполняющими обязанности и до проведения конкурса.

Например, в Департаменте регистрации населения и актов гражданского состояния (далее – ДРНАГС) при Государственной регистрационной службе при Правительстве Кыргызской Республики (далее – ГРС) в 2016 году было выявлено 27 фактов, в 2017г. – 12, в 2018г.- 1, общее количество назначенных как исполняющими обязанности по вакантной должности составило – **40 человек**; в Департаменте регистрации транспортных

средств и водительского состава (далее – ДРТСиВС) ГРС – 1 человек (возложение временного заместительства Н.С.Матназарова на должность специалиста Баткенского регистрационно-экзаменационного отдела до проведения конкурса приказом от 4 июля 2017 года № 28); в Фонде по управлению государственным имуществом при Правительстве Кыргызской Республики – 6 человек; в аппарате городского кенеша г.Бишкек – 20 человек; в аппарате мэрии г.Бишкек: в 2017 году – 20 человек, в 2018 году – 4 человек; в аппарате Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району – 10 человек; в аппарате Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Свердловскому административному району – 7 человек; в Управлении земельных ресурсов мэрии г.Бишкек (далее – УЗР) – **135 человек**; в Управлении муниципального имущества мэрии г.Бишкек (далее – УМИ) – 38 человек.

**3.** Статья 74 Трудового кодекса Кыргызской Республики предусматривает, что в порядке производственной необходимости допускается возложение исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника на другого работника, не являющегося штатным заместителем. Отсюда следует, что допускается исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а не по вакантной должности.

В соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Кыргызской Республики работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В ходе мониторинга установлены факты возложения исполнения обязанностей по вакантной должности на государственных и муниципальных служащих госорганов и органов МСУ и выплата надбавки за совмещение по вакантной должности. Например, в ГРС выявлено **53 факта**, в Министерстве экономики КР – **14 фактов**.

**4.** При проведении мониторинга выявляются факты нарушения нормы, предусмотренной частью 5 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», которая предусматривает, что в первую очередь проводится конкурс среди лиц, числящихся во внутреннем и Национальном резервах кадров. Если конкурс не состоялся либо лицо, прошедшее по конкурсу, не было назначено на должность, то объявляется открытый конкурс (например, в аппарате полномочного представителя Правительства Кыргызской Республики в Джалал-Абадской области).

Анализ и изучение распорядительных актов и протоколов конкурсной комиссии аппарата мэрии г.Бишкек указывает, что распоряжением мэрии г.Бишкек от 29 марта 2018 № 127-ок был объявлен внутренний конкурс на замещение вакантных административных должностей муниципальной службы на 18 административных муниципальных должностей, в том числе на должность специалиста социального отдела.

Однако, на основании совместного распоряжения между мэрией города Бишкек и Муниципальной администрацией мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району от 26 марта 2018 года № 117-ок / № 17-1б, Д.К. Манакеев в порядке ротации назначен с должности ведущего специалиста Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району на должность специалиста социального отдела аппарата мэрии г.Бишкек. То есть, объявляется проведение внутреннего конкурса на должность, на которую уже был назначен сотрудник в порядке ротации!

**5.** При проведении мониторинга выявляются факты по нарушению сроков проведения конкурса. Согласно пункту 33 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, продолжительность проведения открытого конкурса на замещение вакантной административной должности не должна

превышать 30 рабочих дней со дня окончания приема документов; внутреннего конкурса – 20 рабочих дней.

Например, в ГРС общая продолжительность проведенного конкурса, объявленного в газете «ММКызмат» от 10 октября 2017 года № 47 (222), составила - **44 рабочих дня**.

В ДРНАГС открытый конкурс, объявленный в газете «Эркин-Тоо» от 1 декабря 2017 года № 124 (2849), также был проведен с нарушениями установленных сроков. Общая продолжительность проведения данного конкурса составила **80 рабочих дней**, вместо установленных 30 рабочих дней.

В Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району общая продолжительность проведенного конкурса, объявленного газете «Эркин Тоо» от 28 апреля 2017 года № 51-52 (2776-2777) на замещение 22 вакантных административных муниципальных должностей, составило **78 рабочих дней**.

Конкурс на замещение 22 вакантных административных должностей (объявление о проведении конкурса было опубликовано в газете «ММКызмат» от 11 июля 2017 года № 30 (205) также был проведен с нарушением установленных сроков, где общая продолжительность проведения конкурса составило **64 рабочих дня**.

Общая продолжительность конкурса на замещение 23 вакантных административных должностей, объявленного в газете «ММКызмат» от 3 октября 2017 года № 45 – 46 (221) - **59 рабочих дней**.

Общая продолжительность конкурса на замещение 15 вакантных должностей в аппарате Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Свердловскому административному району (объявление опубликовано в газете «ММКызмат» от 31 октября 2017 года № 50 (225) – составило **5 месяцев 7 дней (105 рабочих дней)**:

#### Конкурс

Муниципальная администрация мэрии г.Бишкек по Свердловскому административному району

Объявление о проведении конкурса на 15 вакансий	Газета «ММК» от 31.10.17г.	В ЦТП	В ГКС	Нарушение сроков (Положение о конкурсе, утв.ПП-706 от 29.12.16г.	Примечание
Прием документов	до <b>16.11.17г.</b>			Документы принимаются в течение <b>десяти рабочих дней</b> со дня размещения информации о проведении конкурса, но не позднее срока, указанного в ней (п.29).	
1 этап – конкурс документов	<b>28.11.17г.</b>			Рассмотрение документов конкурсной комиссией участников конкурса проводится <b>не позднее трех рабочих дней</b> после завершения приема документов (п.35.) Продолжительность проведения открытого конкурса на замещение вакантной административной должности <b>не должна превышать 30 рабочих дней со дня окончания приема документов</b> (п.33).	Предположительно 1 этап должен был проведен <b>21.11.17г.</b> таким образом, просрочили на 5 рабочих дней  Предположительно завершение конкурса должно было <b>28.12.17г.</b>

Заявка Свердловской МА на тестирование в ЦТП ГКС	Исх № 17-1035 от 30.11.17г.	Вх ЦТП № 01-27/1373 04.12.17г.			ЦТП переезжали на 2 этаж (Исанова,87); затем на Панфилова («Бейиш»)
Заявка ЦТП в ГКС		Исх ЦТП № 01-28/37 от 08.02.18г.	Вх ГКС № 548 от 12.02.18г.		<b>2 мес.5 дней !</b>
Заявка в отдел (центр) тестирования			Получили 12.02.18г. (по карточке отдела УчРиД)		
2 этап - тестирование	<b>6 апреля 2018 года:</b> в 14.30 – 18 чел., каб.305; <b>11 апреля 2018 года:</b> 10.00 (22 чел.) и 14.30 (22 чел.)				<b>Через 1 мес.25 дней !</b>
3 этап – практическое задание	18.04.18г., 15 человек				
4 этап - собеседование	23.04.18г.				Конкурс проводится <b>в течение 5 месяцев 7 дней!</b>

Общая продолжительность конкурса на замещение 19 вакантных должностей в УМИ мэрии г.Бишкек (объявление о проведении конкурса опубликовано в газете «Эркин Тоо» 14 ноября 2017 года № 119 (2844) – составило **84 рабочих дня!**

**6.** При изучении конкурсных документов было выявлено, что протоколы конкурсных комиссий не содержат полную информацию о каждом из проведенных этапов конкурса.

К примеру, протокол этапа рассмотрения документов конкурсной комиссией не содержит информацию о количестве поступивших заявлений. Протокола конкурсных комиссий содержат в себя лишь вводную и резолютивную часть (например, в УЗР, УМИ мэрии г.Бишкек).

В протоколе заключительного этапа проведения конкурса - собеседования нет окончательных итогов участников по всем этапам проведения конкурса. Пунктом 49 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе в Кыргызской Республике, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, установлено, что конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации на назначение на вакантную должность конкурсанта, набравшего наивысший балл, который определяется путем сложения его результатов по всем этапам конкурса.

Исходя из представленных протоколов нет возможности выяснить задавались ли кандидатам на одну и ту же должность одинаковые (идентичные) вопросы (например, в ГРС, УМИ мэрии г.Бишкек).

Исходя из вышеизложенного, вызывает сомнение правильность принятого решения конкурсной комиссии о рекомендации конкурсантов на вакантные административные должности.

**7.** При проведении собеседования конкурсная комиссия УМИ мэрии г.Бишкек неправильно оценивала этап собеседования. Пункт 48 Положения о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и

муниципальной службе в Кыргызской Республике, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, предусматривает, что в ходе собеседования конкурсная комиссия оценивает кандидатов по 10-балльной шкале. По результатам собеседования конкурсная комиссия определяет баллы, полученные кандидатом на собеседовании, путем суммирования баллов, полученных кандидатом согласно параметрам, указанным в абзацах третьем-десятом пункта 48, и деления их на количество данных параметров. В данном случае конкурсная комиссия УМИ не производила деление данных параметров. В результате чего, баллы были завышены по конкурсу.

Отсутствуют итоги собеседования Курманова Б.Т., Нурекшеевой Э.А на замещение вакантной административной должности – специалиста юридического отдела.

В протоколе конкурсной комиссии от 29 марта 2018 года № 4 отсутствует представление конкурсной комиссии о рекомендации Алымбек уулу Алмамбета на замещение вакантной должности специалиста юридического отдела. Однако приказ издан о назначении по итогам конкурса 2 апреля 2018 года за № 9-л на основании протокола!

Назначение Бекболотовой А.Э. на вакантную административную муниципальную должность – главного специалиста юридического отдела УМИ было незаконным, так как согласно пункту 49 вышеуказанного Положения конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации на назначение на вакантную должность конкурсанта, набравшего наивысший балл, который определяется путем сложения его результатов по всем этапам конкурса. Наивысший бал (81 бал) получил Курманов Б.Т. Однако Курманов Б.Т. отказался от участия. В результате чего необходимо было признать данный конкурс несостоявшимся. А конкурсная комиссия вынесла решение о рекомендации Бекболотовой А.Э. к назначению.

Аналогичная ситуация при рекомендации к назначению выявлена при замещении вакантной административной должности ведущего специалиста отдела аренды муниципального имущества. Керимова А.К. отказалась от участия в конкурсе, набрав наивысший бал, а конкурсная комиссия вынесла решение в пользу Сраждинова С.С. Данное решение также неправомерно!

**8.** При проведении мониторинга в ГРС установлены грубые нарушения при проведении открытых конкурсов (объявление было опубликовано в газете «ММКызмат» 25 октября 2016 года № 44-45 (168), в газете «Эркин Тоо» 25 ноября 2016 года № 105 (2700) в части проведения этапов конкурса.

В протоколе заседания конкурсной комиссии ГРС от 7 февраля 2017 года № 3 содержится ссылка на Временное положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантной административной государственной должности государственной службы, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 ноября 2011 года № 741. Данное постановление Правительства Кыргызской Республики утратило силу постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 709, которое вступило в законную силу 24 января 2017 года. Неправильное применение соответствующих норм привело к нарушениям процедур проведения конкурса, в частности не было проведено практическое задание, оценка собеседования была проведена с нарушениями, а также неправильное зачисление во внутренний резерв кадров ГРС.

Подобные нарушения также были выявлены при проведении внутреннего конкурса, объявленного приказом от 5 января 2017 года № 1, а также открытого конкурса (объявление было издано в газете ММКызмат от 17 января 2017 года № 3-4 (181). Неправильное применение норм привело к грубейшим нарушениям по процедурам проведения конкурса, в частности не было проведено практическое задание, оценка собеседования была проведена неправильно.

Следует отметить, что по вышеуказанным нарушениям велась активная переписка между ГКС и ГРС. ГКС неоднократно представляла разъяснения по проведению этапа конкурсного отбора - практического задания и применению норм постановления

Правительства Кыргызской Республики «О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы» от 29 декабря 2016 года № 706 в связи с признанием утратившим силу постановления Правительства Кыргызской Республики «О вопросах прохождения государственной службы Кыргызской Республики» от 29 ноября 2011 года № 741 (исх. № 05-4-09/823 от 16.03.2017 г., исх. № 05-4-09/855 от 25.03.2017 г., исх. № 05-4-09/1167 от 12.04.2017 г., исх. № 03-4-09/1587 от 11.05.2017 г.).

Однако данные разъяснения не были приняты во внимание при проведении открытых конкурсов (объявление было опубликовано в газете ММКызмат 25 октября 2016 года № 44-45 (168), в газете «Эркин Тоо» 25 ноября 2016 года № 105 (2700), внутреннего конкурса, объявленного приказом от 5 января 2017 года № 1, а также открытого конкурса (объявление было издано в газете ММКызмат от 17 января 2017 года № 3-4 (181)).

Также были выявлены грубые нарушения при проведении открытого конкурса в ДРНАГС (объявление было опубликовано в газете «Эркин Тоо» 8 ноября 2017 года № 91 (2816)).

Н.К.Жунусов по итогам конкурса на замещение вакантной административной должности, главного специалиста отдела паспортизации и регистрации населения г.Каракол, набрал наивысший балл – 77,7, однако по семейным обстоятельствам отказался от назначения. Конкурсная комиссия ДРНАГС рекомендовала на назначение Ч.Д.Керекулову, которая набрала 65, 8 баллов, в нарушение пункта 49 вышеуказанного Положения, что конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации на назначение на вакантную должность конкурсанта, набравшего наивысший балл, который определяется путем сложения его результатов по всем этапам конкурса. Ч.Д.Керекулова была назначена по итогам конкурса главным специалистом отдела паспортизации и регистрации населения г.Каракол ДРНАГС приказом от 10 октября 2017 года № 286 о/к.

По результатам мониторинга рабочая комиссия ГКС рекомендовала отменить открытый конкурс (объявленный в газете «Эркин Тоо» 8 ноября 2017 года № 91 (2816)) на замещение вакантной административной должности главного специалиста отдела паспортизации и регистрации населения г.Каракол).

При этом обращаем внимание, что в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и Положением о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, конкурсы инициируют и проводят государственные органы, в том числе и подведомственные структурные подразделения со статусом отдельного юридического лица. Следовательно, ответственность за результаты проведенного конкурса и правовые последствия несут руководитель и председатель конкурсной комиссии государственного органа (в том числе подведомственного структурного подразделения государственного органа).

**9.** При проведении мониторинга в ГРС были выявлены нарушения требований порядка обращения с документами с грифом ограничения доступа "ДСП".

Согласно пункту 27 Положения о порядке работы с документами, содержащими информацию для служебного пользования, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 7 мая 2013 года № 255, документы с грифом ограничения доступа "ДСП" (входящие, исходящие и внутренние) после исполнения группируются в отдельные от несекретных документов дела. Однако в представленных конкурсных документах был обнаружен соответствующий документ с грифом ограничения «ДСП» - служебная записка от первого сектора отделу человеческого развития (вх. № 64/ДСП от 12.04.2017 г.).

**10.** При проведении мониторинга установлено, что в реализации постановления Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении Типовых правил поступления в особом (внеконкурсном) порядке на отдельные административные должности



муниципальной службы» от 1 июня 2017 года № 329 в аппаратах мэрии городов не разработаны и не утверждены Правила поступления в особом (внеконкурсном) порядке на отдельные административные должности муниципальной службы (мэрии г.Чолпон-Ата, г.Балыкчы, г.Каракол, г.Джалал-Абад).

**11.** При проведении мониторинга в аппарате мэрии г.Бишкек установлены факты визирования распоряжения о назначении по итогам конкурса заведующим юридическим отделом аппарата мэрии г.Бишкек Г.Кокоевой с особым мнением «при условии заключения срочного трудового договора статья 55 Трудового кодекса Кыргызской Республики».

Статьей 67 Трудового кодекса Кыргызской Республики регламентировано, что назначение на должности, прохождение службы и освобождение от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Статья 1 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» устанавливает, что:

«4) муниципальная служба (далее - служба) - профессиональная служебная деятельность граждан Кыргызской Республики в органах местного самоуправления по осуществлению на постоянной основе задач, функций и властных полномочий, определенных Конституцией и иными нормативными правовыми актами;»;

9) муниципальный служащий (далее - служащий) - гражданин Кыргызской Республики, занимающий административную должность в органе местного самоуправления, осуществляющий на постоянной основе за денежное вознаграждение из средств местного бюджета профессиональную служебную деятельность по реализации предоставленных по должности полномочий и несущий ответственность за их исполнение;».

Следовательно, муниципальный служащий на муниципальной службе состоит на пожизненном найме, имея карьерное продвижение согласно государственно-служебному законодательству.

Таким образом, что заключение срочного трудового договора с лицами прошедшими конкурсный отбор, не правомерно.

При проведении мониторинга заведующая юридическим отделом аппарата мэрии г.Бишкек Г.Кокоева находилась в заграничной служебной командировке (исх № 02-7-105 от 06.02.18г.), в связи с этим получить обоснования внесению особого мнения не представилось возможным. Тем не менее, члены комиссии обратились к главному специалисту юридического отдела Ж.Абдыманановой, с просьбой представить письменное обоснование. Но, к сожалению, Ж.Абдымананова проигнорировала, так и не представив комиссии обоснование.

О вышеуказанных нарушениях было указано в справке при проведении Государственной кадровой службой КР планового мониторинга в аппарате мэрии г.Бишкек в 2016 году. Однако руководством данного исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления до сих пор продолжают грубые нарушения государственно-служебного законодательства. При этом какой-либо реакции со стороны заведующей юридическим отделом аппарата мэрии г.Бишкек Г.Кокоевой - нет!

Кроме того, не исполняется представление прокуратуры по г.Бишкек от 29 сентября 2017 года № 11/8-117-17. Тогда как в письме и.о. руководителя аппарата А.Садыкова указано, что «Трудовые договора с муниципальными служащими мэрии города Бишкек перезаключены на неопределенный срок (заключены на постоянной основе). Вместе с тем отмечаем, что впредь недопущения подобных фактов...» (исх № АС 02/898 от 29.09.17г.).

## **II. Ротация государственных и муниципальных служащих**

1. Статьей 30 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» предусмотрены виды и основания ротации государственных и муниципальных служащих.

Детальная процедура ротации государственных и муниципальных служащих регламентирована Положением о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, которое было утверждено постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706 с изменениями в редакции постановления Правительства Кыргызской Республики от 8 июня 2017 года № 358.

При этом вопросы ротации с государственной службы на муниципальную и наоборот, а также с патронатной должности или с должности, замещение которой предусмотрено во внеконкурсном (особом) порядке, а также с понижением в должности и с сохранением заработной платы по предыдущей должности детально регламентированы в вышеуказанном положении с изменениями:

ст.30 Закона КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе»	Положение о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих КР, утвержденное постановлением Правительства КР	
	от 29.12.16г. № 706	в редакции от 08.06.17г. № 358
<p>6. Ротация проводится на равнозначные должности либо нижестоящие должности. При ротации на нижестоящие должности <b>заработная плата служащего сохраняется по предыдущей должности.</b></p>	<p>5. Ротация внутри государственного органа, органа местного самоуправления осуществляется по <b>приказу руководителя государственного органа,</b> органа местного самоуправления.</p> <p>9. Ротация проводится при условии пребывания служащего на последней должности <b>не менее 1 года.</b></p> <p>Ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, на административные должности, замещение которых осуществляется путем конкурсного отбора, проводится при условии пребывания в должности не менее 2 лет в одном государственном органе, органе местного самоуправления.</p> <p>12. Ротация проводится на равнозначные должности в рамках одной категории группы должностей либо на нижестоящие должности. При ротации на равнозначную должность служащему устанавливается заработная плата в соответствии с условиями оплаты труда служащих. При ротации на нижестоящие должности</p>	<p>5. Ротация внутри государственного органа, органа местного самоуправления осуществляется по <b>приказу руководителя государственного органа,</b> органа местного самоуправления.</p> <p>9. Ротация проводится при условии пребывания служащего на последней должности <b>не менее одного года, за исключением случаев проведения ротации в целях предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции.</b></p> <p>Ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, на административные должности, замещение которых осуществляется путем конкурсного отбора, проводится при условии пребывания на <u>последней</u> должности в государственном органе, органе местного самоуправления не менее двух лет.</p> <p>12. Ротация проводится на равнозначные должности в рамках одной категории группы должностей либо на нижестоящие должности. При ротации на равнозначную должность служащему устанавливается заработная плата в соответствии с условиями оплаты труда служащих. При ротации на нижестоящие должности <i>внутри</i></p>

	<b>заработная плата служащего сохраняется по предыдущей должности.</b>	<u>одного государственного органа или органа местного самоуправления, заработная плата служащего сохраняется по предыдущей должности.</u>
--	--	---

На основании вышеизложенного имеется коллизия при применении нормы части 6 статьи 30 вышеуказанного Закона до вступления в силу нормы пункта 12 вышеуказанного Положения в редакции постановления Правительства КР от 8 июня 2017 года № 358. То есть, в 2016 году (до вступления в силу вышеуказанного Положения) ротация на нижестоящие должности проводилась с сохранением заработной платы служащего по предыдущей должности.

С вступлением в силу вышеуказанного Положения в редакции постановления Правительства КР от 8 июня 2017 года № 358 ротация на нижестоящие должности проводится с сохранением заработной платы служащего по предыдущей должности только **внутри одного государственного органа или органа местного самоуправления.**

Принимая во внимание иерархию нормативных правовых актов, ротация в государственных органах и органах местного самоуправления должна проводиться в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Тем не менее, при проведении мониторинга в ДРНАГС ГРС были выявлены факты о ротации в 2016 году Байбосовой Ч.К., Шайшенбаевой К.А., Сагынбаевой А.Т., Жолонова А.К., Иманкулова С.М. на нижестоящие должности без сохранения заработной платы по предыдущей должности. Аналогичная ситуация была также выявлена в Архивном агентстве при ГРС при проведении ротации в 2018 году с должности вице-мэра г.Талас на должность главного специалиста вышеуказанного госоргана.

**2.** Условиями проведения ротации также является наличие утвержденных в каждом государственном органе и органе МСУ Планы ротации, Перечень коррупциогенных должностей. Однако результаты мониторинга указывают, что не все государственные органы и органы МСУ выполняют требования законодательства.

**3.** Также при проведении ротации не выдерживается срок нахождения в предыдущей должности. При этом рабочая комиссия ГКС при проведении мониторинга, особенно по вопросам ротации, использует данные, имеющиеся в трудовой книжке государственного служащего и муниципального служащего.

Так, при беседе со статс-секретарем Государственной регистрационной службы при Правительстве Кыргызской Республики Д.Б.Бакчиевым, директором ДРНАГС М.К.Пратовой и ответственными лицами отдела по управлению человеческими ресурсами ДРНАГС было установлено, что некоторые государственные служащие были ротированы в соответствии с пунктом 9 вышеуказанного Положения, которым предусмотрено, что ротация проводится при условии пребывания служащего на последней должности не менее одного года, за исключением случаев проведения ротации в целях предотвращения конфликта интересов и снижения риска коррупции.

В связи с этим рабочая комиссия ГКС настоятельно рекомендует в приказах (распоряжениях) по личному составу о ротации государственных/муниципальных служащих четко указывать цель проведения ротации с одновременным внесением записей в трудовую книжку государственного/муниципального служащего все изменения, касающиеся карьерного продвижения государственного/муниципального служащего, в т.ч. при проведении реорганизации, в точном соответствии с текстом приказа.

**4.** Пунктом 10 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, регламентировано, что ротация государственных служащих Аппарата Правительства Кыргызской Республики осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения ротации

государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706.

Согласно пункту 9 вышеуказанного Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, ротация служащих, для которых устанавливается особый (внеконкурсный) порядок поступления, а также служащих, занимающих патронатные должности, на административные должности, замещение которых осуществляется путем конкурсного отбора, проводится при условии пребывания на последней должности в государственном органе, органе местного самоуправления не менее двух лет.

Однако при проведении мониторинга в Министерстве экономики КР были выявлены факты ротации бывших госслужащих Аппарата Президента и Аппарата Правительства КР, период нахождения на последней должности которых составлял от одного до трех месяцев, вместо положенного двух лет (Ахматова И.Б. - 1 месяц 25 дней; Джунушев Т.А. – 2 мес.8 дней; Усубалиев М.А. – 3 месяца 13 дней).

Аналогичная ситуация и в аппарате Бишкекского городского кенеша, где Алымбеков М.Дж. совместным приказом Жогорку Кенеша и Бишкекского городского кенеша от 3 апреля 2017 года № 78-1-лс и № 1-сп был ротирован с должности заведующего сектором секретариата депутатской фракции «Республика – Ата-Журт» (В-Б) на должность руководителя аппарата Бишкекского городского кенеша (В-Б) в нарушение пункта 9 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706. То есть пребывание на должности, с которой был ротирован, составляло всего 2 месяца и 10 дней.

Иманакун у.Т., назначенный по итогам конкурса на должность начальника Управления землепользования и строительства мэрии г.Бишкек распоряжением №525-ок от 9 октября 2017 года, был переведен на должность начальника Управления муниципального имущества распоряжением № 84-ок от 1 марта 2018 года. Тогда как согласно пункту 9 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, ротация проводится при условии пребывания служащего на последней должности не менее одного года. То есть срок пребывания Иманакун у.Т. на прежней должности составляет 4 месяца и 23 дня, вместо установленного не менее 1 года.

При этом планы ротации муниципальных служащих по аппарату мэрии г.Бишкек и по ее структурным подразделениям на 2017-2018 годы отсутствуют. Так как отсутствуют Перечень коррупционных рисков в системе органов мэрии г.Бишкек и, следовательно, Перечень коррупционных должностей аппарата мэрии и в подведомственных и территориальных структурах мэрии г.Бишкек.

При проведении вышеуказанной ротации Ч.Кожобекова, заведующая отделом по управлению человеческими ресурсами аппарата мэрии г.Бишкек, 1 марта 2018 года представляет докладную записку руководителю аппарата мэрии г.Бишкек А.Садыкову с указанием нарушения вышеуказанного Положения. Однако докладная записка осталась без внимания руководством!

**5.** При проведении мониторинга в Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району, а также анализ распорядительных актов по личному составу указал, что при проведении ротации Байдалиевой К.Э., заведующего отделом организационной и кадровой работы Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Первомайскому административному району, на должность главного специалиста юридической группы Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району установлено отсутствие совместного распоряжения руководителей по осуществлению ротации. Тогда как пункт 6 Положения о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих и муниципальных

служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 декабря 2016 года № 706, предусматривает, что ротация между государственными органами, между органами местного самоуправления осуществляется по совместному (межведомственному) приказу руководителей государственного органа, органа местного самоуправления соответственно.

Отсутствие совместного распоряжения руководителей органов местного самоуправления также выявлено при проведении ротации Джунушевой Н.Т., главного специалиста юридической группы Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району на должность главного специалиста – юриста Юридической группы Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Первомайскому административному району распоряжением от 16 марта 2018 года № 16-б. Также следует отметить, что в данном распоряжении отсутствуют сведения на какую должность в Муниципальную администрацию мэрии г.Бишкек по Первомайскому административному району производится ротация Джунушевой Н.Т.

При этом установлено, что Планы ротации муниципальных служащих на 2017-2018 годы в вышеуказанном органе МСУ отсутствуют.

### **III. Соответствие служащих квалификационным требованиям к группам административных муниципальных должностей, устанавливаемым в соответствии с законодательством Кыргызской Республики**

До сих пор не соблюдаются разрабатываемые и утверждаемые самими государственными органами и органами МСУ квалификационные требования к должностям.

1. При проведении мониторинга в ГСЭС выявлено 4 факта замещения вакантных государственных административных должностей при несоответствии установленным квалификационным требованиям:

№	Ф.И.О. служащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<u>Главный специалист отдела правового обеспечения и международного сотрудничества:</u>			
– высшее профессиональное образование по направлению юриспруденция; – стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее одного года либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее 3 лет			
1.	Асылбекова Айзада Асылбековна	Образование: КРСУ – 2015г. Бакалавр по направлению «Юриспруденция»; Стаж: - 0	на момент назначения на должность главного специалиста стаж на гос/мун службе, а также по специальности не имела
<u>Ведущий специалист общего отдела:</u>			
– высшее профессиональное образование по направлению юриспруденция и филология; – без предъявления требований к стажу работы			
2.	Калыкова Махабат Адылбековна	Образование: 1) КНУ им. Ж. Баласагына - 1999г. высшее, (ГВ №18231) квалификация - дипломированный специалист по специальности «география»; 2) КРСУ – 2011г. переподготовка по программе Юриспруденция «Гражданское право» (ПП-I №063357) Стаж: - 0	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции</u>			
– высшее профессиональное образование по направлению юриспруденция; – стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее одного года либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее 3 лет			
3	Акылбеков Максат Джанболотович	Образование: КГЮА – 2014г. высшее, «Юриспруденция»; Стаж: - по специальности – 2 г. 4 мес. - на гос. службе – 5 мес. 16 дн.* (замещал временно	на момент назначения на должность Уполномоченного по вопросам предупреждения коррупции соответствующего стажа на обозначенную должность не имел

	отсутствующего служащего на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком)	
--	---	--

2. Так, при проведении мониторинга, например, в ГРС выявлены 4 факта замещения государственных административных должностей при несоответствии установленным квалификационным требованиям:

№	Ф.И.О. служащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<u>Заведующий отделом государственных закупок Службы:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению экономика, юриспруденция, техническое; - наличие сертификата о прохождении курса по обучению государственным закупкам.			
1.	Балтабаев Улан Туратбекович	Образование: КНУ им. Ж.Баласагына – 2003 г., бакалавр, (№ БЕ 52245) по направлению «Физика»	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Ведущий специалист отдела государственных закупок Службы:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению экономика, юриспруденция, техническое; - наличие сертификата о прохождении курса по обучению государственным закупкам.			
2.	Тасмабеков Улукбек Атамбекович	Образование: Международный университет Кыргызстана – 2010 год, (№ CD 10132989), квалификация – специалист в области международных отношений по специальности «Международные отношения»	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Специалист отдела докуменирования населения и архивного дела Службы</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, экономика.			
3.	Молдобаева Кундуз Имельевна	Образование: КНУ им. Ж.Баласагына – 2008 год (№ CD 080075173), квалификация – востоковед по специальности «Востоковедение, африканистика»	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Ведущий специалист первого сектора Службы</u> Уровень профессионального образования: - высшее профессиональное образование по направлениям: юриспруденция; государственного и муниципального управление; международные отношения; экономическое; гуманитарных наук; технических наук			
4.	Дроненко Наталья Михайловна	Образование: средняя школа № 17, 1976 год. <b>(не имеет высшего профессионального образования!)</b>	Не соответствует по уровню и профилю образования

3. При проведении мониторинга в ДРНГС было выявлено 7 фактов замещения государственных административных должностей при несоответствии установленным квалификационным требованиям:

	Ф.И.О. служащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<u>Специалист отдела финансово административного обеспечения:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению экономика, юриспруденция, бухгалтерский учет и аудит, финансы;			
1	Матисакова Динара Дарыбековна	Образование: Фрунзенский экономический техникум – 1988 г. ( № 065681) – бухгалтерский учет в промышленных предприятиях	Не соответствует по уровню образования
<u>Главный специалист отдела паспортизации и регистрации населения и предоставления информации:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению экономика, юриспруденция, государственное и муниципальное управление;			
2	Базаркулова Бермет Темиркановна	Образование: Кыргызский Государственный национальный университет – 1999 г. (№ 18273) – кыргызский язык и литература в некыргызской школе	Не соответствует по профилю образования
<u>Ведущий специалист отдела анализа документов граждан:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, экономика, государственное и муниципальное управление;			
3	Сопонова Назик Бейшенбековна	Образование: Кыргызский Национальный Университет– 2002 год (№ ЕВ 10249) квалификация – Дипломированный специалист по специальности «Философия»	Не соответствует по профилю образования
<u>Ведущий специалист отдела анализа документов граждан</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, экономика, государственное и муниципальное управление;			
4	Джолдошев Бекулан Асманбекович	Образование: КГУСТА – 2010г. (CD 10067218) квалификация – инженер, по специальности – Машины и оборудования природоустройства и защита окружающей среды»	Не соответствует по уровню образования
<u>Главный специалист отдела по управлению человеческими ресурсами:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, государственное и муниципальное управление человеческими ресурсами			
5	Тац Татьяна Тимофеевна	Образование: Фрунзенский политехнический институт– 1994 г. ( № ШВ 746018) – автомобили и автомобильное хозяйство	Не соответствует по профилю образования
<u>Ведущий специалист отдела по управлению человеческими ресурсами::</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, государственное и муниципальное управление человеческими ресурсами			
6	Турсунбаева Назира Болотбековна	Образование: Кыргызский технический университет –2001. (№ ДВ 03890) – машины и аппараты пищевых производств	Не соответствует по профилю образования
<u>Главный специалист отдела анализа и документирования граждан ::</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование по направлению юриспруденция, государственное и муниципальное управление, экономика			
7	Абдылдаева Эльмира Тологоновна	Образование: Кыргызский государственный институт –1992 г. (№ ФВ-I 112301) –английский язык и литература	Не соответствует по профилю образования

4. При проведении мониторинга в аппарате Полномочного представителя Правительства КР в Джалал-Абадской области – 3 факта:

№	Ф.И.О. госслужащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<b>Главный специалист отдела социального мониторинга и развития – высшее педагогическое или гуманитарное образование</b>			
1.	Сансызбаева Асель Сулаймановна	Образование: Жалал-Абадский коммерческий институт – 2003г. (МВ № 14168) присвоена квалификация «Экономист», по специальности «Финансы и кредит»	Не соответствует по уровню и профилю образования
2.	Борубаев Эрнис Касымалиевич	Образование: 1) Жалал-Абадский государственный университет – 1997г. (ГБ № 01051) бакалавр по направлению «Технология продуктов питания»; 2) Жалал-Абадский государственный университет – 1998г. (ГВ № 06161) присвоена квалификация «Инженер-технолог» по специальности «Технология жиров»	Не соответствует по уровню и профилю образования
3.	Камбаров Абдиллабек Ракманович	Образование: Фрунзенский политехнический институт – 1987г. По специальности «Эксплуатация автомобильного транспорта», присвоена квалификация «инженер по эксплуатации автомобильного транспорта»	Не соответствует по уровню и профилю образования

5. При проведении мониторинга в Министерстве экономики КР выявлено 6 человек, не соответствующих квалификационным требованиям:

	Ф.И.О. служащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<b>Главный специалист сектора информационного и технического обеспечения ИТ: Уровень профессионального образования: - высшее образование в области информационных технологий</b>			
1	Шакиров Жанадил Кененбекович	Образование: Кыргызский Государственный Университет – 2005г. Специальность – лингвистика (СД – 50066597). АГУПКР – 2012г. По направлению менеджмент. (СЕ 20012682)	Не соответствует по профилю образования
<b>Заведующий сектором мобилизации экономики и матрезервов в Управлении макроэкономической политики: Уровень профессионального образования:- высшее образование в области экономики, менеджмента, государственного управления, военное образование;</b>			
2	Игонин Юрий Михайлович	Образование: Тюменское высшее военно-инженерное командное училище – 1975г. По специальности командная военно-инженерская радиомеханика (А-І 910796)	Не соответствует по уровню образования
<b>Главный специалист отдела по работе с восточными странами СНГ и ШОС: Уровень профессионального образования: - высшее образование в сфере международных отношений, экономики</b>			
3	Кыдырбаева Света Асангазиевна	Образование: Фрунзенский политехнический техникум – 1983г. По специальности – технология и организация общественного питания (ІВ № 345779)	Не соответствует по уровню образования
<b>Начальник Управления налоговой политики Уровень профессионального образования: - высшее образование в области экономики, финансов, государственного управления</b>			
4	Айдаралиев Кубанычбек Ысагалиев	Образование: Кыргызский Государственный университет - 1982г. По специальности – планирование сельского хозяйства (ЗВ №064404)	Не соответствует по профилю образования



	<u>Начальник Управления политики государственной собственности:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование в сфере экономики, юриспруденции	
5	Уметалиев Нурбек Сейдакматович	Образование: Кыргызский государственный национальный университет – 2000г. По специальности - статистика
	Не соответствует по профилю образования	
<u>Специалист отдела анализа и оценки фискальных рынков:</u> Уровень профессионального образования: - высшее образование в области экономики, финансов, государственного управления		
6	Алиев Мирзат Муратканович	Образование: Торгово экономический колледж Кыргызского экономического университета – 2008г. По специальности финансы (ССО №080078010) ( <u>средне-специальное образование</u> )
	Не соответствует по уровню образования	

6. При проведении мониторинга в Фонде по управлению госимуществом при Правительстве КР выявлено 3 факта замещения вакантных государственных административных должностей при несоответствии установленным квалификационным требованиям:

№	Ф.И.О. служащего	Профиль образования и стаж работы	Примечание
<u>Заведующий отделом документационного обеспечения и контроля исполнения:</u> – высшее образование по направлению: государственное и муниципальное управление; экономика и управление; юридическое; – стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее трех лет, либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее пяти лет			
1.	Калчаева Зинагуль Алевовна	Образование: Прежевальский государственный педагогический институт – 1985г. (ИВ № 343491) по специальности педагогика и методика начального обучения; квалификация - учитель начальных классов Стаж: - 21 л. 4 мес.	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Главный специалист Управления финансово-экономического анализа:</u> – высшее экономическое образование по специальности: экономика, менеджмент, управление бизнесом, бухгалтерский учет и аудит, банковское дело, финансы и кредит; государственное и муниципальное управление; – стаж государственной и/или муниципальной службы по совокупности не менее одного года либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее трех лет			
2.	Жаманкулова Эльвира Кемелбековна	Образование: 1) КНУ им. Ж. Баласагына - 2004г. бакалавр, (№CF 050001481) по направлению «Юриспруденция» 2) КНУ им. Ж. Баласагына - 2005г. (№CD 051037196), дипломированный специалист по специальности «Юриспруденция» Стаж: 4 года.	Не соответствует по уровню и профилю образования
<u>Специалист Управления учета и реестра</u> – высшее профессиональное образование по направлению юриспруденция и государственное и муниципальное управление; – без предъявления требований к стажу работы			
3.	Касымбекова Максатай Касымбековна	Образование: КРСУ – 2011г. высшее, (№CD110081296) квалификация – специалист в области международных отношений по специальности «Международные отношения» Стаж: 9 мес.	Не соответствует по уровню и профилю образования

7. При анализе качественного состава аппарата Бишкекского городского кенеша Л.З.Давтаева была назначена главным специалистом отдела правового обеспечения и

экспертизы (приказ № 5 от 21.01.13г.), в настоящее время находится в отпуске по уходу за ребенком. Тогда как при проведении мониторинга в личном деле Л.З.Давтаевой отсутствует нотариально заверенная копия Диплома о наличии высшего юридического образования. Более того, при дальнейшем поиске и проверке приказа о назначении на вышеуказанную должность было установлено, что отсутствуют записи в трудовой книжке и в форме Т2!

По информации С.И.Асанбаевой, главного специалиста по кадровой работе, также отсутствует приказ о назначении Л.З.Давтаевой главным специалистом отдела правового обеспечения и экспертизы!

Следовательно, имеются сомнения в наличии высшего юридического образования у Л.З.Давтаевой для замещения вышеуказанной должности.

16 апреля 2018 года главным специалистом по кадровой работе С.И.Асанбаевой была предоставлена (по мобильному приложению WhatsApp) копия диплома выданной Л.З.Давтаевой КНУ им. Ж.Баласагына о присвоении академической степени магистра юриспруденции 1 августа 2013 года регистрационный номер 2805, № диплома СЕ 130009795.

Между тем, согласно справке качественного состава аппарата Бишкекского городского кенеша, Л.З.Давтаева назначена на вышеуказанную должность главного специалиста отдела правового обеспечения и экспертизы согласно распоряжению № 5 от 21 января 2013 года.

Следовательно, назначение Л.З.Давтаевой на вышеуказанную должность было проведено без учета утвержденных квалификационных требований по образованию (на момент назначения Л.З.Давтаева имела высшее экономическое образование).

**8.** Квалификационные требования к административным муниципальным должностям аппарата мэрии г.Бишкек после согласования с Государственной кадровой службой Кыргызской Республики были утверждены распоряжением мэрии г.Бишкек от 22 мая 2017 года №168-ок.

Вместе с тем, Турдалиева Э.А, главный специалист отдела экономики и финансов, не соответствует квалификационным требованиям - по уровню и профилю образования, о чем было указано в предыдущей справке по результатам мониторинга в 2016 году.

Однако рекомендации Государственной кадровой службой Кыргызской Республики по результатам мониторинга 2016 года по устранению нарушений не были исполнены аппаратом мэрии г.Бишкек.

**9.** Квалификационные требования к административным муниципальным должностям согласованы аппарата Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району с Центральным территориальным представительством Государственной кадровой службы КР 10 апреля 2017 года и утверждены распоряжением от 10 апреля 2017 года № 84 - б.

В ходе проведения мониторинга установлено, что специалист отдела экономики и финансов Обомбаева С.Т. не соответствует установленным квалификационным требованиям по профилю профессионального образования (для замещения вышеназванной должности установлено высшее либо среднее профессиональное образование по направлениям экономики и управления, по специальности финансы, налог и налогообложение, юриспруденция).

Обомбаева С.Т. имеет высшее образование по направлению «технология молока и молочное производство», что не соответствует установленным квалификационным требованиям.

Омурзакова З.Д. на основании решения конкурсной комиссии (протокол № 4 от 4 ноября 2016 года) назначена на должность заместителя начальника МТУ №6 распоряжением от 10 ноября 2016 года № 41-б, без соблюдения установленных квалификационных требований к стажу работы.

Так, в соответствии со статьей 14 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» для замещения

должности заместителя начальника МТУ требуется стаж государственной и/ или муниципальной службы не менее одного года, либо стаж работы в соответствующей профессиональной сфере не менее трех лет.

На момент назначения на названную должность стаж Омурзаковой З.Д. по специальности составил 4 месяца 19 дней, поскольку диплом Кыргызского Национального университета им. Ж. Баласагына о высшем образовании получила 22 июня 2015 года (№ УВ 150253931).

Между тем, Омурзакова З.Д. распоряжением МА по Октябрьскому району от 15 ноября 2017 года № 37-б была переведена с должности заместителя начальника МТУ № 6 на должность заведующего социальным отделом МА по Октябрьскому району.

Невельская Е.В. не соответствует по профилю образования. Назначена на должность главного специалиста отдела документационной и кадровой работы распоряжением от 8 июня 2016 года № 16-б.

Между тем согласно утвержденным квалификационным требованиям 2016 года, для замещения данной должности требуется высшее профессиональное образование любого профиля с прохождением переподготовки по профилю муниципальных должностей.

Невельская Е.В. имеет высшее образование по специальности «Прикладная математика», однако переподготовку по профилю муниципальных должностей не проходила, что подтверждает факт назначения на должность без соблюдения установленных квалификационных требований.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что ведется слабая работа отдела организационной и кадровой работы Муниципальной администрации по Октябрьскому району г. Бишкек.

#### **IV. Состояние работы государственных органов и органов МСУ с резервом кадров в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о государственной гражданской службе и муниципальной службе**

Внутренний резерв кадров государственных органов и органов МСУ формируется по итогам проведенных конкурсов, но в большинстве случаев сформирован по итогам деятельности оценки государственных и муниципальных служащих за 2017 год.

В настоящее время в реализации постановления Правительства Кыргызской Республики «Об оптимизации штатной численности государственных органов исполнительной власти Кыргызской Республики» от 7 мая 2018 года № 227 в государственных органах проводится соответствующая работа по проведению реорганизации и сокращения штатной численности, где используется внутренний резерв кадров.

1. Тем не менее, при проведении мониторинга выявляются факты неправильного формирования внутреннего резерва кадров. Так, во внутреннем резерве кадров аппарата Балыкчинского городского кенеша состоят 3 муниципальных служащих и 2 сотрудника со статусом технического обслуживающего персонала (ТОП). Также следует отметить, что отсутствует распорядительный документ о включении данных лиц во внутренний резерв. Вместе с тем, в протоколе по оценке деятельности от 10 января 2018 года № 1 отсутствуют сведения (рекомендации) о включении во внутренний резерв кадров Балыкчинского городского кенеша).

2. В УМИ мэрии г.Бишкек сформирован внутренний резерв кадров по итогам проведенного конкурса приказом от 2 апреля 2018 года № 10-л.

В резерв кадров УМИ включены следующие лица:

1. Камалов Темирлан Курманбекович;
2. Курманов Баястан Таштанбекович;
3. Молодошов Калысбек Сатыбекович;
4. Момоконов Ислан Талантович.

Согласно пункту 60 вышеуказанного Положения по итогам конкурса кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования, решении практических

задач и собеседовании 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. Молдошев К.С. по итогам конкурса набрал 65,7 баллов (вместо 70 бал.). Вследствие чего рабочей комиссией ГКС было установлено нарушение включения данного лица во внутренний резерв кадров.

Включение Момоконова И.Т. во внутренний резерв также неправомерно, так как согласно пункту 60 вышеуказанного Положения по итогам конкурса кандидаты, получившие при прохождении компьютерного тестирования, решении практических задач и собеседовании 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. А Момоконов И.Т. был рекомендован на замещение вакантной административной должности - главного специалиста отдела аренды муниципального имущества. Включение Момоконова И.Т. во внутренний резерв кадров следует признать незаконным.

#### **V. Состояние дел по развитию государственных и муниципальных служащих**

В рамках Государственного заказа на регулярной основе государственные и муниципальные служащие проходят обучение, в том числе и за счет доноров.

При проведении мониторинга выявляются факты отсутствия годовой программы обучения государственных служащих по общему и по ведомственному направлению на 2017-2018 годы.

К сожалению, мониторинг успешности и качества проведенного обучения по Государственному заказу в рамках Положения о проведении мониторинга провести не представляется возможным. Тем не менее, при проведении интервьюирования (беседы) с ответственными сотрудниками служб управления персоналом государственных органов и органов МСУ, последние указывают на низкую подготовку лекторов, отсутствие в применении методического и практического материала (в том числе слабая разработка презентуемых материалов), не владение преподаваемой темой (курса), так как являются преподавателями ВУЗов с академическими знаниями.

В случае если в качестве лекторов принимают участие действующие госслужащие, последние не владеют навыками и инструментами ораторского искусства, коммуникабельностью, специальными знаниями в области психологии, менеджмента (в т.ч. стратегического, функционального), социологии, и др.

#### **VI. Организация работы государственных органов и органов местного самоуправления по присвоению классных чинов государственным и муниципальным служащим в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о государственной гражданской службе и муниципальной службе**

Правовые основы присвоения классных чинов государственным и муниципальным служащим строго регламентированы Законом Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и Положением о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденным Указом Президента Кыргызской Республики от 30 декабря 2016 года № 308.

Тем не менее, при проведении мониторинга выявляются факты присвоения классных чинов государственным и муниципальным служащим в нарушении вышеуказанных нормативных правовых актов.

1. Так, в соответствии с частью 13 статьи 16 вышеуказанного Закона и пунктом 13 вышеуказанного Положения лицам, имеющим воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги, при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу присваивается классный чин,

соответствующий этому воинскому или специальному званию, специальному классному чину, дипломатическому рангу, без проведения оценки.

Однако по итогам оценки деятельности госслужащих за 2017 год распоряжением Полномочного представителя Правительства КР в Джалал-Абадской области от 26 февраля 2018 года № 47-б были присвоены классные чины:

- Р.Ж.Таштанову, главному специалисту отдела организационно-инспекторской работы и контроля «Инспектор государственной гражданской службы 3 класса» (назначен на должность распоряжением Полномочного представителя от 24 апреля 2017 года № 16-к, на момент присвоения классного чина Р.Ж.Таштанов в должности проработал 10 месяцев 3 дня). Имеет дисциплинарное взыскание «замечание» (распоряжение Полномочного представителя от 14 февраля 2018 года № 7-к);

- Ж.П.Осмонову, ведущему специалисту отдела организационно-инспекторской работы и контроля «Младший инспектор государственной гражданской службы». Имеет дисциплинарное взыскание «замечание» (распоряжение Полномочного представителя от 15 июня 2017 года № 26-к);

Согласно пунктам 14, 34 вышеуказанного Положения:

- пункт «14. Первый классный чин присваивается служащему не ранее чем через год после назначения служащего на административную должность, включая испытательный срок, по итогам проведения оценки деятельности»;

- пункт «34. Классный чин не присваивается служащим в период действия дисциплинарного взыскания, а также госслужащим, в отношении которых проводится служебное расследование или возбуждено уголовное дело»,

что свидетельствует о нарушении норм вышеуказанного Положения, при присвоении соответствующих классных чинов Р.Ж.Таштанову и Ж.П.Осмонову.

2. При проведении мониторинга в Архивном агентстве при ГРС установлено, что Рысалиеву А.Н. (трудовая книжка № НТ – I № 1019316) был присвоен классный чин «инспектор государственной гражданской служб 3 класса» приказом ГРС от 30 января 2018 года № 60.

Согласно пункту 21 вышеуказанного Положения о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики при назначении служащего на административную должность, которая относится к более высокой категории, группе административных должностей, чем замещаемая им ранее, ему может быть присвоен очередной классный чин до истечения срока, установленного пунктами 16 и 17 данного Положения, для прохождения службы в соответствующем классном чине, но не ранее, чем через год пребывания в замещаемой административной должности, не выше классного чина, соответствующего этой административной должности, по итогам проведения оценки деятельности.

Однако рабочей комиссией ГКС было установлено, что А.Н. Рысалиев был назначен заведующим сектором по работе с ведомственными архивами и контроля приказом ГРС от 26 июля 2017 года № 142-к. То есть классный чин присвоен до истечения 1 года пребывания в замещаемой административной должности.

3. По итогам оценки деятельности ведущему специалисту аппарата мэрии г.Балыкчы Ж.А.Шаршееву был присвоен классный чин «инспектор муниципальной службы 2 класса».

Согласно пункту 13 Положения о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 30 декабря 2016 года № 308, первыми классными чинами (в зависимости от группы административных муниципальных должностей, к которой относится муниципальная должность, замещаемая муниципальным служащим) для младшей группы должностей - младший инспектор муниципальной службы.

В этой связи присвоение классного чина «инспектор муниципальной службы 2 класса» ведущему специалисту Шаршееву Ж. А. нарушает нормы данного указа Президента Кыргызской Республики.

При проведении мониторинга в аппарате мэрии г.Чолпон-Аты было установлено, что распоряжением мэра г.Чолпон-Ата от 8 июня 2009 года № 01-9/5 Алмакуловой Б.А. был присвоен классный чин «инспектор муниципальной службы 1 класса». Вместе с тем, по результатам оценки деятельности за 2017 год распоряжением мэрии г.Чолпон-Ата от 16 января 2018 года № 01-1/4 **повторно** присвоен классный чин «инспектор муниципальной службы 1 класса»!

Также, по результатам оценки деятельности за 2017 год, приказом ГКС от 5 марта 2018 года № 30 вице-мэру г.Чолпон-Ата Байгазиеву А.Б. и начальнику Управления муниципального имущества Асаналиеву Т.У. были присвоены классные чины «советник муниципальной службы 3 класса».

Ссылаясь на вышеуказанный приказ ГКС распоряжением мэра г.Чолпон-Ата от 5 марта 2018 года № 01.1/61 **повторно** Байгазиеву А.Б. присвоен классный чин «советник муниципальной службы 3 класса»!

**4.** Согласно пункту 23 вышеуказанного Положения, служащему может быть присвоен внеочередной классный чин по результатам оценки, в рамках одной группы должностей без соблюдения сроков, предусмотренных пунктом 16 вышеуказанного Положения.

Однако при проведении мониторинга в Министерстве экономики КР были выявлены факты нарушения вышеуказанной нормы:

	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Предыдущий классный чин	Присвоенный классный чин по результатам оценки деятельности за 2017 год (приказ от 14 марта 2018 года № 9-лс)
1	Дегенбаева Жылдыз Мухамбетовна	Заведующая отделом государственного языка и лингвистической экспертизы Управления организационно-технического и финансового обеспечения	Инспектор госслужбы 3 класса	Советник государственной гражданской службы 2 класса
2	Батырбекова Сыйнагуль Абдымомунова	Заведующая отделом макроэкономического прогнозирования Управления макроэкономической политики	Инспектор госслужбы 1 класса	Советник государственной гражданской службы 2 класса
3	Касымалы уулу Каныбек	Заведующий отделом по работе с ЕАЭС Управления координации ЕАЭС	Не имеет	Советник государственной гражданской службы 2 класса
4	Ысабеков Кубанычбек Абдимуталипович	Заведующий отделом налоговой политики Управления налоговой политики	Не имеет	Советник государственной гражданской службы 2 класса
5	Дуйшеева Жылдызкан Зарлыковна	Главный специалист отдела нетарифного регулирования и экспортного контроля Управления торговой политики и лицензирования	Младший инспектор госслужбы	Инспектор государственной гражданской службы 2 класса

**5.** В соответствии с частью 13 статьи 16 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и пункту 13 Положения о порядке присвоения, понижения и лишения классных чинов государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 30 декабря 2016 года № 308, лицам, имеющим воинские или специальные звания, специальные классные чины, дипломатические ранги, при поступлении на государственную гражданскую и

муниципальную службу присваивается классный чин, соответствующий этому воинскому или специальному званию, специальному классному чину, дипломатическому рангу, без проведения оценки.

В Министерстве экономики КР в отношении 4 госслужащих не была применена вышеуказанная норма (Усеналиева А.К., Кан И.М., Садовникова В.В., Туменбаев А.С.); в аппарате Полномочного представителя Правительства в Джалал-Абадской области – 5 госслужащих (Калмаматов Т.А., Рахманов А.Н., Намазов Д.А., Багышов С.К., Кашкынчиев М.Э.).

## **VII. Состояние исполнительской и трудовой дисциплины, наличие примененных мер поощрения и взысканий к служащим в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о государственной гражданской службе и муниципальной службе**

Часть 4 статьи 34 данного Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» регламентирует, что дисциплинарное взыскание налагается с учетом тяжести и характера совершенного проступка, а также обстоятельств, при которых совершен проступок. Тяжесть и характер совершенного проступка, а также другие обстоятельства определяются дисциплинарной комиссией, образуемой в государственных органах и органах местного самоуправления, результатом деятельности, которой является внесение руководителю государственного органа, органа местного самоуправления или уполномоченному должностному лицу предложения о применении конкретного вида взыскания.

В большинстве государственных органах и органах МСУ, где проводился мониторинг, не образованы Дисциплинарные комиссии. Следовательно, процедура применения дисциплинарных взысканий в отношении государственных и муниципальных служащих осуществляется в нарушение вышеуказанного Закона.

1. Так, при проведении мониторинга в ГРС было установлено, что при применении дисциплинарных взысканий в отношении 51 госслужащих вплоть до 3 ноября 2016 года отсутствовали протоколы заседаний дисциплинарной комиссии, по причине отсутствия самой дисциплинарной комиссии (в соответствии с приказом дисциплинарная комиссия в ГРС была образована на основании приказа от 3 ноября 2016 года № 237).

2. В Министерстве экономики КР в 2016 году также были применены дисциплинарные взыскания в отношении 7 госслужащих при отсутствии заключения Дисциплинарной комиссии, так как данная комиссия была образована приказом от 25 января 2017 года № 20.

3. Принимая специфику деятельности ДРНАГС и ДРТСиВС при ГРС наблюдается активная работа по применению дисциплинарных взысканий в отношении государственных служащих по профессиональной деятельности, а также меры поощрения.

Статистические данные применения дисциплинарных взысканий и поощрения в ДРНАГС:

<b>Мера дисциплинарного взыскания</b>	<b>2016 год</b>	<b>2017 год</b>	<b>2018 год</b>	<b>Итого</b>
Замечание	26	11	18	55
Выговор	58	5	19	82
Строгий выговор	20	1	12	33
Предупреждение о неполном служебном соответствии	14	1	7	22
Понижение в должности	1	-	-	1
Освобождение от занимаемой должности	2	-	-	2
<b>Итого</b>	<b>121</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>195</b>

### Награждение госслужащих ДРНАГС:

Вид поощрения	2016 год	2017 год	Итого
Благодарность	16	56	72
Почетная грамота Департамента	26	99	125
Почетная грамота ГРС	10	20	30
Отличник ГРС	-	3	3
Почетный работник ГРС	-	-	-
Юбилейный знак Департамента	-	69	69
<b>Итого</b>	<b>52</b>	<b>247</b>	<b>299</b>

Статистические данные применения дисциплинарных взысканий и поощрения в ДРТСиВС:

Мера дисциплинарного взыскания	2016 год	2017 год	2018 год	Итого
Замечание	8	12	9	29
Выговор	8	7	9	24
Строгий выговор	2	11	-	13
Предупреждение о неполном служебном соответствии	-	4	-	4
<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>70</b>

### Награждение госслужащих ДРТСиВС:

Вид поощрения	2016 год	2017 год	Итого
Благодарность	2	1	3
Почетная грамота ГРС	2	40	42
Отличник ГРС	-	3	3
Медаль Департамента	13	6	19
<b>Итого</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>67</b>

4. Анализ протоколов Дисциплинарной комиссии аппарата Бишкекского городского кенеша указывает, что в основном комиссия рассматривает обращения руководителя аппарата М.Д.Алымбекова, заведующего отделом правового обеспечения М.Т.Чекировой и главного специалиста по кадровой работе С.И.Асанбаевой, в целом связанные с должностными обязанностями, но вытекающие в межличностные отношения. Данный факт указывает, что в коллективе аппарата Бишкекского горкенеша морально-психологический климат оставляет желать лучшего, что сказывается на всей деятельности аппарата.

5. При проведении мониторинга рабочей комиссией ГКС установлено, что при применении дисциплинарного взыскания служащие Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому району не ознакамливаются письменно с распоряжением руководителя о применении дисциплинарного взыскания в нарушение части 7 статьи 34 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе». Материалы дисциплинарной комиссии не систематизируются.

Так, в отношении Асылбековой Т.К. распоряжением от 22 декабря 2017 года № 28-р снято ранее наложенное дисциплинарное взыскание, данный факт выявлен также в отношении Нуровой А.Н. (распоряжение от 22 декабря 2017 года № 29-р).

Следует отметить, что в отношении Нуровой А.Н. распоряжением от 13 сентября 2017 года № 25-б и Асылбековой Т.К. распоряжением от 20 сентября 2017 года № 26-р применены дисциплинарные взыскания. То есть у Нуровой А.Н. прошло 3 месяца и 10 дней, а у Асылбековой Т.К. 3 месяца и 3 дня.

Исходя из вышеизложенного, руководитель Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому району снял дисциплинарное взыскание до истечения 6



месяцев со дня наложения взыскания в нарушение части 9 статьи 34 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Данное решение руководителя основано на статье 146 Трудового кодекса Кыргызской Республики, что работодатель, применяющий дисциплинарное взыскание вправе снять его до истечения года.

Часть 9 статьи 34 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» более подробно описывает порядок досрочного снятия дисциплинарного взыскания, что срок снятия составляет не ранее чем через 6 месяцев со дня наложения взыскания.

Между тем, вышеуказанный Закон предусматривает применение норм в сфере труда и социальной защиты в отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. А именно в 2 статье Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» указывается, если иное не предусмотрено настоящим законом, на служащих распространяется действие законодательства о труде и социальной защите. В данном случае приоритетное применение имеет Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

6. При проведении мониторинга установлено, что премирование муниципальных служащих аппарата Бишкекского городского кенеша произведено на основании распоряжения Бишкекского городского кенеша от 27 декабря 2017 года № 142 на основе протокола заседания комиссии по оценке деятельности муниципальных служащих аппарата Бишкекского городского кенеша от 25 декабря 2017 года № 3. Однако, как было указано выше, оценка деятельности муниципальных служащих аппарата Бишкекского городского кенеша вообще не была проведена по итогам 2017 года.

Более того, согласно данному протоколу были премированы технический и обслуживающий персонал аппарата Бишкекского городского кенеша.

## **VIII. Соблюдение норм этики государственными и муниципальными служащими**

Правовой статус Комиссии по этике и ее деятельность регламентируется Кодексом этики, утвержденным постановлением Совета по государственной гражданской службе и муниципальной службе от 19 августа 2016 года № 43.

Однако по результатам мониторинга установлены нарушения образования Комиссии по этике (состав комиссии избирается на общем собрании коллектива госоргана/органа МСУ), а также отсутствие системного характера работы Комиссии по этике, в том числе отсутствие Плана работы Комиссии по этике на 2017- 2018 годы.

1. Тем не менее, работа ведется по данному направлению ведется, отмечается активная работа данной комиссии государственных органах (ГРС ) и органах МСУ (в аппарате городского кенеша г.Бишкек), а в некоторых госорганах/органах МСУ вообще отсутствуют комиссии по этике (аппарат Балыкчинского городского кенеша).

2. Так, приказом Департамента кадастра и регистрации прав на недвижимое имущество при ГРС от 6 июля 2012 года № 74 был утвержден состав комиссии по этике. Данная комиссия по этике создана на общем собрании коллектива (протокол от 21 мая 2012 года). Далее, в связи с кадровыми изменениями были внесены изменения приказами Департамента от 19 ноября 2015 года № 96, 14 ноября 2016 года № 119.

Приказом от 12 марта 2018 года № 37 внесены изменения в приказ вышеуказанного Департамента «Об утверждении состава комиссии» от 14 ноября 2016 года № 119. Однако изначально состав комиссии по этике был утвержден приказом от 6 июля 2012 года № 74!

Все вышеуказанные изменения состава комиссии по этике не были утверждены на общем собрании коллектива вышеуказанного Департамента. В связи с этим рабочей комиссией ГКС было рекомендовано и в целях исключения разногласий образовать состав комиссии по этике новым приказом Департамента и признать утратившим силу приказы

## **IX. Состояние работы по оценке деятельности государственных и муниципальных служащих**

В целях реализации Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, в государственных органах и органах МСУ распорядительными актами образованы комиссии по оценке деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Структура и состав комиссии по оценке и апелляционной комиссии в целом соответствуют пунктам 59 и 65 вышеуказанного Положения.

1. Однако имеются факты не соблюдения установленного порядка формирования комиссии по оценке (например, аппарат Балыкчинского городского кенеша).

2. Согласно пункту 36 вышеуказанного Положения статс-секретарь (руководитель аппарата/ответственный секретарь) органа представляет решение комиссии, с приложением материалов по годовой оценке руководителю органа в течение 5 рабочих дней со дня проведения заседания комиссии по оценке.

Решение комиссии по годовой оценке утверждается руководителем органа приказом (распоряжением) в течение 2 рабочих дней после представления данного решения.

Однако не во всех госорганах и органах, в которых проводился мониторинг, придерживаются установленного срока (ГРС, ДРНАГС, ДРТВС, Департамент кадастра и регистрации прав на недвижимое имущество ГРС, Архивное агентство при ГРС, Фонд по управлению госимуществом, Министерство экономики КР).

3. Соответствующих документов об ознакомлении с протоколами комиссии по оценке также отсутствуют (ГРС, ДРНАГС, ДРТВС, Департамент кадастра и регистрации прав на недвижимое имущество ГРС, Архивное агентство при ГРС, Фонд по управлению госимуществом, Министерство экономики КР).

4. При проведении мониторинга выявлены факты неправильной оценки государственных и муниципальных служащих.

Так, при изучении протокола комиссии по оценке деятельности муниципальных служащих аппарата Балыкчинского городского кенеша за 2017 год было установлено, что специалист Бейшембиев Э. Ж. был оценен и по итогам и получил оценку «хорошо» (*примечание: Бейшембиев Э. Ж. назначен на должность специалиста по итогам конкурса распоряжением Балыкчинского городского кенеша от 19 июля 2017 года № 6*).

Согласно пункту 31 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, результаты годовой оценки применяются в отношении служащих, проработавших более 6 месяцев, в том числе после выхода из отпуска по уходу за ребенком и долгосрочного обучения, включая период испытательного срока (*специалист Бейшембиев Э. Ж. за 2017 год проработал 5 мес. 13 дней*).

5. При проведении мониторинга в аппарате мэрии г. Балыкчы было установлено, что по результатам оценки деятельности главному специалисту Тилекмановой Л.Т. был присвоен классный чин «инспектор муниципальной службы 3 класса» (решение комиссии по оценке деятельности от 10 января 2018 года № 1 и распоряжение мэрии города Балыкчы от 26 января 2018 года № 15-т). Однако при изучении оценки деятельности было установлено, что, результаты квартальных оценок были сформированы по итогам I и IV квартала 2017 года.

Вместе с тем необходимо отметить, что I квартал 2017 года оценивалось на основании постановления Правительства Кыргызской Республики «О мерах по совершенствованию системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих

Кыргызской Республики на 2013-2020 годы» от 28 июня 2013 года № 383, который утратил силу постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131 (во II и III квартале 2017 года главный специалист Л. Т. Тилекманова находилась в отпуске по уходу за ребенком).

**6.** При проведении мониторинга в аппарате мэрии г.Чолпон-Аты было установлено, что ведущий специалист Жолой кызы Т. была оценена и по итогам за 2017 год получила оценку «удовлетворительно» (*примечание: Жолой кызы Т. по итогам конкурса распоряжением мэрии от 7 августа 2017 года № 02-02/19 была назначена на должность ведущего специалиста. До назначения на должность ведущего специалиста работала исполняющей обязанности ведущего специалиста Темиркановой Ч. (на время отпуска по уходу за ребенком).*

Согласно пункту 31 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, результаты годовой оценки применяются в отношении служащих, проработавших более 6 месяцев, в том числе после выхода из отпуска по уходу за ребенком и долгосрочного обучения, включая период испытательного срока (*действие вышеуказанного Положения не распространяется на лиц, временно замещающих отсутствующих служащих*).

**7.** А оценка деятельности муниципальных служащих аппарата Бишкекского городского кенеша **вообще не была проведена по итогам 2017 года!**

Тем самым руководством аппарата вышеуказанного представительного органа МСУ не исполнено постановление Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131. Однако премирование всех муниципальных служащих аппарата горкенеша г.Бишкек по итогам квартальной оценки деятельности за 2017 год проводилось на регулярной основе и 100% по отношению к денежному вознаграждению!

**8.** В ходе проведения мониторинга в Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Свердловскому району было выявлено, что Жээнбекова Ж.П., Бусурманкулов К.С., Калыбеков О.К. не представили материалы по оценке деятельности на заседание комиссии по оценке деятельности по состоянию на 19 января 2018 года. Однако были премированы распоряжением от 22 декабря 2017 года № 397 по итогам 2017 года, несмотря на непредставление материалов по оценке деятельности и наложенные дисциплинарные взыскания в 2017 году.

Также 11 муниципальных служащих не представили план работы за 1 квартал 2018 года и отчет за 4 квартал 2017 года.

Несмотря на вышеуказанное, данные лица были премированы распоряжением от 3 апреля 2018 года № 63-р в связи с празднованием «Нооруз».

Отсюда следует, что наложенные дисциплинарные взыскания и не сдача отчетов и планов по итогам деятельности, очевидно, не влияет на выдачу премии в Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Свердловскому району!

**9.** Анализ планов и отчетов о деятельности государственных и муниципальных служащих государственных органов и органов МСУ указывает, что наблюдается формальный подход к заполнению планов и отчетов, отсутствуют подписи государственных служащих, подлежащих оценке, так и руководителей, которые оценивают подчиненных, отсутствуют даты на планах и отчетах, большинство оценок на «5» и «4».

Например, по итогам годовой оценки государственные служащие центрального аппарата ГРС получили следующие оценки:

- «Отлично» - 66 служащие;
- «Хорошо» - 8 служащие.

Также оценку «Образцово» получили 3 служащие, получившие оценку «Отлично» и набравшие наивысший балл.

По итогам годовой оценки государственные служащие подведомственных структурных подразделений ГРС (по номенклатуре должностей) получили следующие оценки:

- «Отлично» - 8 служащие;
- «Хорошо» - 97 служащие;
- «удовлетворительно» - 22 служащие.

Аналогичная ситуация и в ДРНАГС. Так, по итогам годовой оценки государственные служащие ДРНАГС получили следующие оценки:

- «Отлично» - 66 служащие;
- «Хорошо» - 217 служащие;
- «Удовлетворительно» - 4 служащие.

Также оценку «Образцово» получили 3 госслужащих, получившие оценку «Отлично» и набравшие наивысший балл.

В ДРТСиВС по итогам годовой оценки деятельности за 2017 год, государственные служащие получили следующие оценки:

- «Отлично» - 10 служащие;
- «Хорошо» - 51 служащие.

По результатам годовой оценки за 2017 год были установлены следующие годовые оценки государственным служащим Кыргызпатента:

- оценка «Образцово» - 2 государственным служащим;
- оценка «Отлично» - 79 государственным служащим;
- оценка «Хорошо» - 8 государственным служащим;
- оценка «Неудовлетворительно» - 1 государственному служащему.

Из 113 госслужащих Министерства экономики КР, которые прошли процедуру оценки за 2017 год, оценку «Образцово» получили 5 госслужащих, 91 госслужащих получили оценку «Отлично», 22 - получили оценку «Хорошо».

**10.** В распоряжении Чолпон-Атинского городского кенеша от 15 января 2018 года № 01-11/1-Б и в протоколе комиссии по оценке служащим аппарата определены коэффициенты в сетке оплаты труда. Вместе с тем, в распоряжении не указаны определение конкретного шага. Тогда как в соответствии с пунктом 33 Положения о порядке проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 марта 2017 года № 131, предусматривается определение конкретного номера шага (коэффициент) в сетке оплаты труда. Аналогичная ситуация в аппаратах мэрии и городского кенеша г.Чолпон-Аты, г.Каракол, Муниципальной администрации мэрии г.Бишкек по Октябрьскому административному району.

**11.** При создании/образовании комиссии по оценке, апелляционной комиссии и комиссии по этике в аппаратах мэрии и городского кенеша (городах областного и районного значения) возникают определенные трудности из-за малого штата государственных должностей.

Например: согласно типовой структуре и штатной численности аппаратов городских кенешей городов областного и районного значения, утвержденной постановлением Правительства Кыргызской Республики от 5 августа 2011 года № 452.

Штатная численность аппаратов городских кенешей городов областного и районного значения составляет:

№	Наименование должностей	Количество штатных единиц для городов с численностью населения до 30 тыс. чел	Количество штатных единиц для городов с численностью населения от 30 до 60 тыс. чел.	Количество штатных единиц для городов с численностью населения свыше 60 тыс. чел.
1	Ответственный	1	1	1

	секретарь			
2	Главный специалист	1	1	1
3	Ведущий специалист	1	1	2
4	Специалист		1	1
	<b>Всего</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Исходя из вышеизложенного, в связи малой штатной численности аппаратов городских кенешей городов областного и районного значения, комиссии по оценке деятельности и комиссии по этике служащих создаются совместно с аппаратами мэрии.

Например: Комиссия по этике Джалал-Абадского городского кенеша организует свою деятельность совместно с аппаратом мэрии города Джалал-Абад. Тогда как согласно пункту 52 Кодекса этики государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Совета по государственной гражданской службе и муниципальной службе от 19 августа 2016 года № 43, в каждом органе государственного управления и местного самоуправления образуется комиссия по этике, рассматривающая заявления и жалобы на этическое поведение служащего.

#### **Х. Наличие информации о лицах, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям, возмещение материального ущерба, причиненного государственными и муниципальными служащими**

По порядку ведения Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы и муниципальной службы по отрицательным основаниям (утверждено постановлением Правительства КР от 14 декабря 2016 года № 674), а также базы данных государственных гражданских и муниципальных служащих, причинивших материальный ущерб государству, и возмещения материального ущерба (утверждено постановлением Правительства КР от 30 декабря 2013 года № 714) отдел мониторинга и контроля законности ведет соответствующую базу по информации, предоставляемой государственными органами и органами местного самоуправления, которая размещена на ведомственном сайте ГКС – [www.mkk.gov.kg](http://www.mkk.gov.kg).

Согласно пункту 11 Порядка формирования, ведения, изменения и дополнения Реестра лиц, освобожденных с государственной гражданской службы или муниципальной службы по отрицательным основаниям, утвержденному постановлением Правительства Кыргызской Республики от 30 декабря 2013 года № 714, руководители государственных органов и органов местного самоуправления, ответственные специалисты служб управления персоналом несут предусмотренную законодательством ответственность за несвоевременное представление или предоставление недостоверных сведений для формирования и ведения Реестра.

В целях представления информации по реализации вышеуказанных нормативных правовых актов в установленном порядке государственным органам и органам МСУ, а также в территориальные представительства ГКС были направлены циркулярные письма (исх № 07-4/113, 07-4/114 от 02.03.18г.).

Тем не менее, не все государственные органы и органы местного самоуправления представляют требуемую информацию в установленном порядке и сроки.

Так, при проведении мониторинга в ДРНАГС было установлено наличие 14 лиц, освобожденных по отрицательным основаниям. Однако на сайте ГКС размещена информация в отношении только трех лиц.

В связи с этим в период проведения мониторинга руководством ДРНАГС была направлена информация об освобождении семи госслужащих (исх № 23-1/2433 от 31 мая 2018 года) и об освобождении четырех госслужащих (исх № 23-1/2660 от 13 июня 2018 года).

## **XI. Деятельность государственных органов и органов МСУ по работе с обращениями граждан и проведению служебных расследований**

В целом, деятельность государственных органов и органов МСУ по работе с обращениями граждан проводится системно, регистрация, контроль исполнения поступивших обращений проводится с использованием автоматизированной программы АСКИД, на регулярной основе проводится анализ рассмотренных с нарушением сроков обращений и применяются меры дисциплинарного воздействия.

Количество проведенных служебных расследований по всем государственным органам и органам МСУ, в которых проводился мониторинг, не много. Тем не менее, выявляются факты нарушения по процедурам проведения служебного расследования, регламентированные соответствующим положением, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14 декабря 2016 года № 674.

Например, в Министерстве экономики КР за период с 2016 по 2018 гг. проведено 1 служебное расследование (на основании приказа «О проведении служебного расследования» от 25 марта 2017 года.).

## **XII. Состояние службы управления персоналом**

Анализ деятельности служб управления персоналом государственных органов и органов МСУ по работе с личными делами, трудовых книжек государственных и муниципальных служащих, проводимый при проведении мониторинга показывает, на сколько государственные органы и органы МСУ готовы к реализации проекта ИСУЧР.

Результаты мониторинга указывают, что все-таки не все ответственные сотрудники службы управления персоналом государственных органов и органов МСУ тщательно, методично, системно, скрупулезно проводят работу по данному направлению. А ведь именно персональная информация, находящаяся в личных делах и трудовых книжках государственных и муниципальных служащих, вносится в разрабатываемые модули автоматизированной программы ИСУЧР.

При выборочной проверке трудовых книжек государственных и муниципальных служащих рабочей комиссией ГКС установлено, что не все государственные и муниципальные служащие ознакомлены письменно с записями в трудовой книжке в нарушение пункта 2.5 Порядка ведения трудовых книжек, утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 24 июля 2003 года № 462, согласно которому работодатель обязан ознакомить владельца трудовой книжки (вкладыша) с каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку (вкладыш) о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу и увольнении, под расписку в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Данные нарушения устраняются в ходе проведения мониторинга (например, в ГРС, Фонде по управлению госимуществом, в аппарате Джалал-Абадского городского кенеша).

При проведении мониторинга и при выборочной проверке личных дел государственных и муниципальных служащих рабочей комиссией ГКС также выявляются факты нарушения Порядка ведения личного дела государственного гражданского служащего и муниципального служащего (например, в ДРНАГС, Фонде по управлению госимуществом, аппарате Бишкекского городского кенеша, УМИ, УЗР).

На основании вышеизложенного обращаем внимание, что выявленные факты грубого нарушения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы отделом мониторинга и контроля законности будут приняты во внимание при проведении рейтинга статс-секретарей государственных органов и оценки деятельности руководителей аппаратов государственных органов за 2018 год.

Кроме того, в соответствии с Положением о порядке проведения мониторинга соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы в государственных органах и органах местного самоуправления

Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14 декабря 2016 года № 674, результаты проведенного мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы в государственных органах и органах местного самоуправления в установленном порядке будут размещаться на веб-сайте ГКС и публиковаться в средствах массовой информации по согласованию с руководством ГКС.

При этом также обращаем внимание, что результаты мониторинга, которые указаны в соответствующих справках, запрашиваются другими государственными органами, осуществляющими надзорные функции:

Наименование госоргана/органа МСУ, где проводился мониторинг	Субъект запроса	Исх №, дата
<b>2017 год</b>		
Министерство сельского хозяйства, пищевой промышленности и мелиорации КР	Генеральная прокуратура КР	исх № -7-4-09/5015 от 29.12.17г.
Аппарат Омбудсмана (Акыйкатчы)	Генеральная прокуратура КР	исх № -7-4-09/5015 от 29.12.17г.
Министерство здравоохранения КР (заключение по конкурсу)	Генеральная прокуратура КР	исх № -7-4-09/5015 от 29.12.17г.
	ГКНБ КР	исх № 05-4-09/4750 от 01.12.17г.; исх № 07-4-09/5017 от 30.12.17г.
<b>2018 год</b>		
Министерство здравоохранения КР	Генеральная прокуратура КР	исх № 07-4-09/1887 от 04.06.18г.
	Депутат Жогорку Кенеша КР А.Исмаилова	исх № 07-4-08/28 от 04.06.18г.
Аппарат мэрии г.Бишкек	Главное управление ГКНБ по г.Бишкек	исх № 07-4-09/1797 от 31.05.18г.
	Бишкекский горкенеш	исх № 10-4-09/2654 от 12.07.2018г.

По результатам проведенного мониторинга, анализа и исследования выявленных нарушений законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы вносятся следующие предложения:

1. Внести соответствующие изменения в нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность ГКС в части усиления полномочий и функций при проведении ПРОВЕРКИ, а не мониторинга, по соблюдению государственно-служебного законодательства. Так как при проведении в настоящее время рабочая комиссия ГКС, выявив грубые нарушения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, вносит лишь РЕКОМЕНДАЦИИ, которые не всегда принимаются во внимание руководителями государственных органов и органов МСУ, а также статс-секретарями государственных органов.

2. ГКС необходимо быть настойчивой в представлении своих предложений в вышестоящих государственных органах в отношении руководителей и статс-секретарей государственных органов, руководителей органов МСУ, грубо нарушающих государственно-служебное законодательство.

3. При проведении мониторинга и выявлении нарушений государственно-служебного законодательства ни в одном государственном органе или органе МСУ не зафиксированы факты упреждающего характера со стороны уполномоченных по вопросам предупреждения коррупции (далее – уполномоченный)! Тогда как в соответствии с Типовым положением об уполномоченном по вопросам предупреждения коррупции в государственных органах и органах местного самоуправления Кыргызской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16 сентября 2015 года № 642, одной из основных задач уполномоченного является осуществление первичного мониторинга реализации антикоррупционных мер.

В связи с этим предлагается усилить функции и полномочия вышеуказанного должностного лица, направленные на первичное реагирование при имеющихся нарушениях государственно-служебного законодательства.

4. В целях оперативного реагирования на выявленные ГКС нарушения государственно-служебного законодательства заключить межведомственные соглашения о сотрудничестве с Генеральной прокуратурой Кыргызской Республики, ГКНБ Кыргызской Республики, Антикоррупционной службой ГКНБ Кыргызской Республики, Счетной палатой Кыргызской Республики.

5. Усилить четкое взаимодействие отдела мониторинга и контроля законности ГКС с территориальными представительствами ГКС в части проведения совместного мониторинга одновременно по всей системе того или государственного органа.

6. Предусмотреть ответственность руководителей государственных органов и органов местного самоуправления в случае неисполнения/частичного исполнения рекомендаций, а также несвоевременного исполнения рекомендаций ГКС;

7. Предусмотреть, что в случае неисполнения/частичного исполнения или несвоевременного предоставления рекомендаций ГКС информация по итогам проведенного мониторинга размещается на сайте ГКС.

8. В части усиления профессионального потенциала сотрудников отдела мониторинга и контроля законности в корне пересмотреть процедуру замещения государственных должностей в отдел мониторинга и контроля законности. По опыту и на основе анализа работы в ГКС, полагаем, в данном отделе должны работать государственные служащие, имеющие большой профессиональный опыт работы на государственной службе, отлично разбирающиеся в системе государственного управления, т.к. оценка деятельности сотрудников отдела, т.е. KPI – это показатель деятельности ГКС в целом.