Приложение 1

**Государственная стратегия развития   
и формирования кадров в Кыргызской Республике   
на 2023–2025 годы**

**Глава 1. Введение**

1. Настоящая Государственная стратегия развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023–2025 годы (далее – Стратегия) разработана в целях формирования эффективного кадрового аппарата профессиональной государственной службы и муниципальной службы, ориентированного на добросовестное служение обществу, качественное исполнение целей, задач и функций государства, и определяет меры по повышению кадрового потенциала государственных органов и органов местного самоуправления, гарантии равных прав граждан при назначении на должности государственной гражданской службы и муниципальной службы за счет унифицированных процедур подбора и карьерного продвижения кадров.

**Глава 2. Анализ ситуации**

2. С 2004 года в Кыргызской Республике начата работа по совершенствованию на законодательной основе системы подбора и расстановки кадров в органах государственного управления, включая вопросы поступления и прохождения государственной службы на основе соответствия компетенциям через конкурсный отбор.

3. В 2004 году был законодательно определен уполномоченный государственный орган по вопросам государственной службы, в функции которого входило формирование политики в сфере государственной службы и мониторинг соблюдения законодательства в этой сфере. В 2012 году в ведение данного органа переданы также функции по проведению единой кадровой политики в сфере муниципальной службы.

4. С 2016 года путем разработки законодательной базы обеспечено единство государственной службы, включающей гражданскую, военную, правоохранительную и дипломатическую службы, и муниципальной службы. Был уравнен статус муниципальной службы с государственной службой. Это позволило проводить ротацию служащих между государственными и муниципальными органами, обеспечить едиными социальными гарантиями служащих, а также отрегулировать другие механизмы прохождения службы.

5. Для кандидатов, поступающих на государственную гражданскую службу и муниципальную службу, в целях определения уровня знания законодательных основ с 2010 года введена система компьютерного тестирования, действующая по настоящее время. Пункты тестирования организованы во всех областных центрах страны. Система тестирования постоянно модернизировалась, что позволило за последние годы внедрить новые технологии, позволяющие минимизировать влияние человеческого фактора и выявлять способности кандидатов, включая профессиональные компетенции и логику.

6. До 2021 года на законодательном уровне действовали системы управления государственной гражданской службой и муниципальной службой, включающие в себя институты: Совет по государственной гражданской службе и муниципальной службе, уполномоченный государственный орган по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы, статс-секретари и руководители аппаратов государственных органов, мэрий городов, ответственные секретари айыл окмоту, службы (специалисты) управления человеческими ресурсами.

7. В части повышения профессионализма кадров с 2013 года внедрена система их переподготовки в рамках ежегодного государственного заказа (далее – Госзаказ), которым запланировано обучение около 3000 служащих на базе Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени   
Ж. Абдрахманова и других образовательных учреждений.

8. В практику управления государственной гражданской службой и муниципальной службой активно внедряются процессы цифровизации. Разработана и функционирует с 2016 года автоматизированная информационная система «e-Kуzmat», направленная на оптимизацию кадровых процессов на государственной гражданской службе и муниципальной службе. Автоматизированы процедуры подачи заявок на компьютерное тестирование кандидатов на должности, запроса справок с места работы, о наличии или об отсутствии судимости, о подтверждении диплома об образовании, о трудовом стаже. В систему внедряются новые модули, основанные на потребностях и передовых практиках. На базе данной цифровой платформы функционируют другие системы, такие как Государственная система электронного документооборота.

9. Система подбора кадров за последний год претерпела изменения. Новым законодательством значительная роль в формировании аппарата предоставлена руководителям государственных органов и органов местного самоуправления путем создания резервов кадров, проведения открытого конкурса и назначения на вакантные должности из сформированного резерва кадров государственного органа или органа местного самоуправления.

Кроме того, образованы резервы кадров для назначения на руководящие должности в местных государственных администрациях (региональный резерв) и в органах местного самоуправления (муниципальный резерв).

С 2021 года введена система аттестации служащих вместо ранее действующей системы оценки деятельности служащих. Претерпели изменения отдельные нормы прохождения службы и социальные гарантии служащих.

**Глава 3. Стратегическая цель и принципы развития   
и формирования кадров**

10. Стратегическая цель развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023–2025 годы – формирование эффективного кадрового аппарата профессиональной государственной гражданской службы и муниципальной службы, ориентированного на добросовестное служение обществу, качественное исполнение целей, задач и функций государства.

11. Настоящая Стратегия призвана стать основным стратегическим документом при осуществлении реформ на государственной гражданской службе и муниципальной службе.

12. Формирование и эффективное функционирование системы государственной гражданской службы и муниципальной службы как правового, организационного и социального института требуют расширения законодательно закрепленных основ, действующих на следующих принципах:

– профессионализма, компетентности и укрепления меритократии;

– соблюдения этических стандартов, наличия у служащих высоких духовно-нравственных качеств;

– ответственности служащих за принятые решения и результаты работы;

– служебного продвижения государственных и муниципальных служащих на основе профессиональных заслуг;

– равного и адекватного подхода к оплате труда служащих;

– взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления с гражданским обществом, информационной открытости по вопросам их деятельности.

**Глава 4. Задачи и направления Стратегии**

13. Для достижения цели настоящей Стратегии необходимо реализовать следующие приоритетные направления, задачи и меры:

1) обеспечение эффективности системы управления государственной гражданской службой и муниципальной службой:

– повысить эффективность реализации законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы государственными органами и органами местного самоуправления;

– переформатировать деятельность служб управления персоналом государственных органов и органов местного самоуправления в сторону формирования, профессионального развития и рационального использования потенциала служащих;

– активизировать деятельность государственных органов по реализации государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– активизировать информационную деятельность государственных органов и органов местного самоуправления;

– сформировать профессиональный государственный аппарат;

– систематизировать законодательные основы государственной службы;

2) совершенствование нормативной правовой базы в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы:

– привести в соответствие с данной Стратегией нормативную правовую базу, регулирующую вопросы государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– усовершенствовать Закон Кыргызской Республики   
«О государственной гражданской службе и муниципальной службе» с учетом передовой международной практики;

3) унификация процедур подбора на должности с учетом обеспечения равных прав гражданам при поступлении на государственную гражданскую службу и муниципальную службу:

– повысить эффективность использования кадровых резервов;

– повысить эффективность подбора компетентных кадров в соответствии с утвержденными квалификационными требованиями к должностям;

4) наращивание потенциала государственной гражданской службы и муниципальной службы:

– внедрить критерии оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по достижению целей и задач государственных органов и органов местного самоуправления;

– применить международный опыт и передовую практику в повышении квалификации служащих;

– привлекать в систему государственного управления перспективные кадры;

– обеспечить методическое сопровождение государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– повышать квалификацию служащих;

– усилить систему профессионального развития государственных и муниципальных служащих (подготовка, переподготовка и повышение квалификации) в сторону обеспечения потребностей государственных органов и органов местного самоуправления, а также внедрения новых управленческих технологий;

– создать отраслевые системы непрерывного профессионального развития персонала;

– сформировать систему взаимодействия с вузами;

5) карьерное продвижение служащих на основе компетенций и заслуг:

– внедрить единую систему планирования карьеры и служебного продвижения государственных и муниципальных служащих;

– внедрить систему наставничества для молодых специалистов;

– создать систему целенаправленного управления карьерой и карьерным ростом государственных служащих и муниципальных служащих;

6) укрепление этических стандартов служащих с усилением антикоррупционных мер:

– формировать антикоррупционную культуру, общепризнанных нравственных принципов в системе государственного управления;

– разработать механизм предотвращения коррупционных проявлений на государственной гражданской службе и муниципальной службе;

– формировать позитивный имидж государственной гражданской службы и муниципальной службы в обществе;

– разработать PR программы;

7) цифровизация кадровых процессов на государственной гражданской службе и муниципальной службе:

– совершенствовать аналитические информационные системы управления человеческими ресурсами;

– обеспечить эксплуатацию и техническое сопровождение автоматизированных информационных систем;

8) обеспечение социальных гарантий служащих и мотивация:

– внедрить оптимальные условия оплаты труда для государственных и муниципальных служащих;

– разработать меры по улучшению социальных гарантий служащих.

**Глава 5. Ожидаемые результаты Стратегии**

14. Реализация Стратегии позволит создать новый подход к формированию высокопрофессионального государственного аппарата, ориентированного на признание важности человеческого фактора и проведение эффективной кадровой работы.

Ожидаемые результаты:

1) результаты для государственной гражданской службы и муниципальной службы:

– реализация единой государственной кадровой политики;

– создание эффективно действующего, укомплектованного профессиональными кадрами государственного аппарата, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для реализации функций государства, в том числе по ведению единой кадровой политики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– совершенствование нормативной правовой базы по функционированию государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– устранение пробелов и противоречий в законодательстве Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– выработка механизмов и инструментов эффективной реализации руководителями аппаратов государственных органов и органов местного самоуправления законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– оптимизация норм и процедур прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы;

– создание устойчивой системы повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих;

– создание устойчивой системы мотивации государственных и муниципальных служащих к повышению своего профессионального уровня;

– внедрение новых передовых технологий в процедуры кадровой политики;

– повышение уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих;

– создание прозрачной системы отбора, прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы и продвижения государственных и муниципальных служащих;

– создание эффективных механизмов управления государственной гражданской службой и муниципальной службой;

– формирование положительного имиджа государственной гражданской службы и муниципальной службы;

2) результаты для общества:

– создание эффективной системы управления государственной гражданской службой и муниципальной службой, функционирующей на принципах открытости;

– повышение доверия общества к органам исполнительной власти и органам местного самоуправления;

– обеспечение выполнения уполномоченным органом по делам государственной гражданской службы и муниципальной службы на должном уровне задач по реализации государственной кадровой политики.

Достигнутые результаты будут способствовать развитию потенциала государственных и муниципальных служащих, вследствие этого на должном уровне будут решаться задачи обеспечения стабильного и эффективного развития государственных органов и органов местного самоуправления.

**Глава 6. Риски при реализации Стратегии**

15. Основными рисками при реализации Стратегии являются:

– изменение политического курса;

– изменение статуса уполномоченного органа;

– оказание противодействия реализации Стратегии со стороны коррумпированных чиновников на всех уровнях ее реализации;

– проблема конфликта интересов при реализации Стратегии;

– формальное, неполное, несвоевременное или неточное исполнение мероприятий, отраженных в Стратегии, без ориентации на достижение конечного и существенного результата;

– недостаток финансовых, кадровых или иных ресурсов в части повышения квалификации и переподготовки служащих.

**Глава 7. Механизм реализации Стратегии**

16. Стратегия реализуется всеми государственными органами и органами местного самоуправления, организациями и учреждениями, компаниями с государственной долей участия:

– при принятии управленческих решений;

– при решении всех кадровых вопросов;

– при анализе, прогнозировании, формировании и исполнении бюджетов всех уровней;

– при разработке и внедрении проектов нормативных правовых актов.

**Глава 8. Мониторинг и оценка реализации Стратегии**

17. Мониторинг и оценка реализации Стратегии будут осуществляться в рамках участия экспертного, гражданского сообщества, а также на заседаниях Кабинета Министров Кыргызской Республики с заслушиванием отчетов ответственных лиц по исполнению намеченных планов и оценки промежуточных результатов мониторинга реализации Стратегии.

18. На основе базы данных мониторинга будут приниматься соответствующие решения, в том числе по коррекции Плана мероприятий по реализации Стратегии.