

Подписной индекс:
77397 - Журнал "НАКР"
77442 - Журнал "НАКР" + CD

Подписка по телефонам:
(312) 64-26-50, 64-26-51

Еженедельный журнал
для руководителей, бухгалтеров и юристов

Подписка и приобретение книг через интернет:
www.academy.kg

Академия Бизнес-образования
КИТЕП ПАТРУСЫ

44
сентябрь

2013

НАКР

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В НОМЕРЕ:

- О совершенствовании деятельности Государственной кадровой службы
- Программа содействия занятости населения до 2020 года
- О перечне заболеваний, возникновение или обострение, которых может быть связано с радиационными авариями
- О запрете распространения БАДов в организациях здравоохранения
- Порядок оперативного оповещения и проведения неотложных мер при подозрении на карантинное заболевание
- Производственный календарь и нормы рабочего времени на 2014 год

ISSN 1694-5123



4 700060 010099

28.10.13

№ 44
2013

www.academy.kg



**НОРМАТИВНЫЕ
АКТЫ
КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

Журнал издаётся с 1993 года

Выходит еженедельно №44 (685)

СОДЕРЖАНИЕ

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О внесении изменения и дополнения в Закон Кыргызской Республики
"О гарантиях деятельности Президента Кыргызской Республики"

Закон КР от 11 октября 2013 года № 190 3

ПРЕЗИДЕНТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О совершенствовании деятельности Государственной кадровой службы
Кыргызской Республики

Указ Президента КР от 30 сентября 2013 года УП № 198 4

Стратегия развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики 4

План мероприятий по реализации Стратегии развития
Государственной кадровой службы Кыргызской Республики 11

Положение о Государственной кадровой службе Кыргызской Республики 24

ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О Программе содействия занятости населения и регулирования
внешней трудовой миграции до 2020 года

Постановление Правительства КР от 6 сентября 2013 года № 485 29

Программа содействия занятости населения и регулирования
внешней трудовой миграции до 2020 года 29

План мероприятий по реализации Программы содействия занятости
населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года 36

МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О перечне заболеваний, возникновение или обострение,
которых может быть связано с катастрофой на Чернобыльской АЭС и
другими радиационными авариями

Приказ Минздрава КР от 18 сентября 2013 года № 542 40

Перечни заболеваний, возникновение или обострение которых
может быть поставлено в связь с катастрофой на Чернобыльской АЭС и
другими радиационными авариями и заболеваний, развившихся или
обострившихся вследствие воздействия радиации и других вредных
факторов радиационной аварии, которые могут быть рассмотрены
при установлении их причинной связи 40

Перечень заболеваний детей, родившихся в пострадиационный период и ставших инвалидами, которые могут быть рассмотрены при установлении их причинной связи с воздействием радиации на родителей.....	41
О запрете распространения биологически активных добавок (БАДов) в организациях здравоохранения Кыргызской Республики Приказ Минздрава КР от 23 сентября 2013 года № 549.....	41
Порядок оперативного оповещения организаций здравоохранения и проведения неотложных организационных мер при подозрении на карантинное заболевание (утвержден приказом Минздрава КР от 9 июля 2013 года № 384).....	42
Об утверждении Положения об общественном наблюдательном совете Приказ Минобразнауки КР от 19 августа 2013 года № 532/1.....	49
Положение об общественном наблюдательном совете при Управлениях образования гг. Бишкек, Ош, районных, городских отделов образования Министерства образования и науки Кыргызской Республики.....	49
О развертывании единой электронной системы управления образованием (ЕЭСУО) Приказ Минобразнауки КР от 28 августа 2013 года № 559/1.....	53
Программа поэтапного перехода на электронные методы мониторинга и контроля деятельности учреждений образования всех форм собственности.....	53
Об утверждении производственного календаря и нормы рабочего времени на 2014 год Приказ Минтруда, миграции и молодежи КР от 20 сентября 2013 года № 123-ни.....	54
Производственный календарь на 2014 год.....	55
Норма рабочего времени на 2014 год.....	56

Уважаемые подписчики!

Позвольте поблагодарить вас за проявленный интерес к журналу «Нормативные акты Кыргызской Республики» (НАКР)!

Напоминаем вам, что с сентября продолжается подписная кампания на периодические издания (газеты и журналы) на I полугодие 2014 года! Вы можете подписаться на газеты и журналы в любом почтовом отделении.

ПРОСИМ ОБРАТИТЬ ВАШЕ ВНИМАНИЕ на то, что подписка на журнал НАКР на 2014 год производится ТОЛЬКО В ПОЧТОВЫХ ОТДЕЛЕНИЯХ связи "Кыргызпочтасы".

С уважением,
Нурбек Алишеров, гл. редактор

Главный редактор: *Нурбек Алишеров* Корректурa: *Юлия Трашкова*
 Ответственный секретарь: *Азим Сейдакматов* Верстка: *Ашым Алишеров*
 Набор: *Назира Акымбаева* Дизайн обложки: *Санжар Жумашев*

Подписка принимается в офисе редакции и всех почтовых отделениях республики. Цена (редакционная) 150 с. 00 т.

Учредитель:
Издательство "Академия"
Журнал зарегистрирован
в Министерстве юстиции Кыргызской
Республики. Регистрационное
свидетельство № 559

© Издательство «Академия», 2013

Адрес редакции: 720071,
г. Бишкек, пр. Чуй, 265А, к. 322а
Телефон: (312) 39-20-55, 39-26-50
Отдел подписки и оптовых продаж:
(312) 64-26-51
Отдел рекламы: (312) 64-63-14

© «Нормативные акты КР», 2013

Подписано к печати
25.10.2013 в 8 ч. 30 мин.
Печать офсетная.
Формат 60x84 1/8. Усл.печ.л. 7,0.
Отпечатано в ОсОО "V.R.S. Company",
г. Бишкек, Кыргызская Республика

© ИЦ «Токтом», 2013

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О внесении изменения и дополнения в Закон Кыргызской Республики "О гарантиях деятельности Президента Кыргызской Республики"

Статья 1.

Внести в Закон Кыргызской Республики "О гарантиях деятельности Президента Кыргызской Республики" (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2003 г., № 10, ст.462) следующие изменение и дополнение:

1. В части 3 статьи 6 слова ", а также Службой государственной охраны и Службой национальной безопасности" исключить.

2. Закон дополнить главой II¹ следующего содержания:

"Глава II¹. Государственная резиденция Президента Кыргызской Республики

Статья 10¹. Статус государственной резиденции Президента Кыргызской Республики

Государственная резиденция Президента Кыргызской Республики является объектом государственной важности с режимным характером и предназначена для временного проживания Президента Кыргызской Республики и высших должностных лиц органов государственной власти Кыргызской Республики согласно перечню, утверждаемому Президентом Кыргызской Республики в установленном порядке.

Обеспечение деятельности государственной резиденции Президента Кыргызской Республики возлагается на Управление делами Президента Кыргызской Республики.

Статья 10². Права на объекты недвижимости государственной резиденции Президента Кыргызской Республики

Объекты недвижимости, расположенные на территории государственной резиденции Президента Кыргызской Республики, являются государственной собственностью и не подлежат разгосударствлению и приватизации.

Запрещается отвод земель на территории государственной резиденции Президента Кыргызской Республики.

Собственники, которым ранее в соответствии с законодательством Кыргызской Республики были переданы в собственность объекты недвижимости, расположенные на территории государственной ре-

зиденции Президента Кыргызской Республики, не вправе отчуждать или иным образом предлагать их для приобретения неограниченному кругу лиц, а также передавать свои полномочия по владению, пользованию и распоряжению ими, отдавать в залог и обременять их другими способами.

Правительство Кыргызской Республики имеет исключительное право покупки объектов недвижимости, расположенных на территории государственной резиденции Президента Кыргызской Республики, продаваемых собственниками, по согласованной с ними цене.

Статья 10³. Прекращение права собственности лица на объект недвижимости, который не может ему принадлежать

Объект недвижимости, расположенный на территории государственной резиденции Президента Кыргызской Республики и оказавшийся, согласно нормам гражданского законодательства, в собственности лица, не имеющего права им обладать, должен быть отчужден собственником в течение одного года с момента возникновения на него права собственности. Отчуждение должно производиться с соблюдением правил статьи 10² настоящего Закона.

В случаях, когда объект недвижимости не отчужден собственником в сроки, указанные в части 1 настоящей статьи, данный объект, с учетом его характера и назначения, по решению суда, вынесенному по заявлению заинтересованного государственного органа, подлежит передаче в государственную собственность с возмещением бывшему собственнику его стоимости, определенной судом.

Принудительное изъятие у собственника объекта недвижимости, расположенного на территории государственной резиденции Президента Кыргызской Республики, допускается в случаях и порядке, установленных законодательством Кыргызской Республики."

Статья 2.

Настоящий Закон вступает в силу со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 18 октября 2013 года № 84)

Президент Кыргызской Республики
А.Атамбаев

г.Бишкек

от 11 октября 2013 года № 190

Принят Жогорку Кенешем Кыргызской Республики 5 сентября 2013 года

ПРЕЗИДЕНТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О совершенствовании деятельности Государственной кадровой службы Кыргызской Республики

В целях повышения эффективности реализации единой государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы Кыргызской Республики, обеспечения стабильности и результативности профессиональной государственной и муниципальной службы, руководствуясь статьей 65 Конституции Кыргызской Республики, постановляю:

1. Утвердить прилагаемые:

- 1) Стратегию развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики;
- 2) План мероприятий по реализации Стратегии развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики;
- 3) Положение о Государственной кадровой службе Кыргызской Республики;
- 4) схему управления Государственной кадровой службой Кыргызской Республики.

2. Признать утратившими силу:

- 1) Указ Президента Кыргызской Республики "О Государственной кадровой службе Кыргызской Республики" от 9 июня 2012 года № 119;
- 2) Указ Президента Кыргызской Республики "О

внесении изменения и дополнения в Указ Президента Кыргызской Республики "О Государственной кадровой службе Кыргызской Республики" от 9 июня 2012 года" от 24 июля 2012 года № 139;

3) пункт 5 Указа Президента Кыргызской Республики "О внесении изменений в некоторые решения Президента Кыргызской Республики" от 24 января 2013 года № 17.

3. Установить, что расходы, связанные с реализацией данного Указа, осуществляются в пределах средств, предусмотренных для Государственной кадровой службы Кыргызской Республики, государственных органов и органов местного самоуправления, и иных источников, не запрещенных законодательством Кыргызской Республики.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на отдел государственного и территориального управления и кадровой работы Аппарата Президента Кыргызской Республики.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 4 октября 2013 года № 81)

Президент Кыргызской Республики
А.Атамбаев

г.Бишкек
от 30 сентября 2013 года УП № 198

Утверждена
Указом Президента Кыргызской Республики
от 30 сентября 2013 года № 198

СТРАТЕГИЯ развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики

Глава 1. Введение

1. За последнее время произошли значительные изменения в политическом и социально-экономическом развитии Кыргызской Республики. После принятия новой редакции Конституции обозначились новые контуры развития сферы государственного управления. Усиление роли гражданского общества в решении общегосударственных вопросов, курс на социально-ориентированную рыночную экономику, направленность на борьбу с коррупцией и гармонизация отношений с внешним миром определили ряд новых вызовов для страны. Кыргызская Республика проходит период динамичных изменений, что требует быстрого и адекватного реагирования, которое может обеспечить только профессиональная и ус-

тойчивая к коррупции государственная служба с высокопрофессиональным аппаратом служащих и передовыми управленческими технологиями.

2. Существующая система управления государственной службой была сформирована в 2004 году в составе Совета по государственной службе, института статс-секретарей и Агентства Кыргызской Республики по делам государственной службы (ныне Государственная кадровая служба Кыргызской Республики), а также подразделений по управлению персоналом государственных органов в целях осуществления единой государственной кадровой политики в сфере государственной службы Кыргызской Республики. За эти годы были решены многие задачи по управлению ин-

ститутом государственной и муниципальной службы, однако на практике сохраняется еще много проблем.

3. В свете происходящих изменений в системе государственного управления у Государственной кадровой службы Кыргызской Республики (далее - ГКС) возникли дополнительные задачи по осуществлению модернизации службы и необходимости принятия принципиально новой стратегии развития органа, ответственного за координацию всей государственной и муниципальной службы страны.

4. Стратегия развития ГКС (далее - Стратегия) разработана в соответствии с Конституцией, законами Кыргызской Республики "О государственной службе", "О муниципальной службе", Указом Президента Кыргызской Республики "О Концепции модернизации государственной службы Кыргызской Республики" от 20 июня 2011 года № 146 и направлена на реализацию Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы, утвержденной

Глава 2. Анализ ситуации

7. В ходе формирования системы государственной службы предпринимался ряд мер для реализации единой политики в сфере государственного управления:

1) созданы организационные основы системы управления государственной службой, механизмы регулирования государственной кадровой политики, согласованной деятельности государственных органов по ее реализации;

2) введена соответствующая нормативно-правовая база государственной службы с определяющими принципами построения и реализации кадровой политики;

3) определен уполномоченный орган - ГКС, призванный регулировать вопросы организации, функционирования и развития государственной и муниципальной службы;

4) сформирован институт статс-секретарей, призванный быть гарантом стабильности государственного аппарата и социально-правовой защищенности государственных служащих;

5) в целях обеспечения принципа открытости и равного доступа на государственную службу введена норма конкурсного отбора на замещение вакантных административных должностей государственной службы;

6) систематизирована типология (классификация) государственных должностей, Указом Президента Кыргызской Республики "Об утверждении Реестра государственных должностей Кыргызской Республики и Реестра муниципальных должностей Кыргызской Республики" от 26 июня 2013 года № 145 утвержден Реестр государственных должностей Кыргызской Республики, введены классные чины, разработаны требования к этике поведения, оценке деятельности государ-

Указом Президента Кыргызской Республики "О Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы" от 21 января 2013 года № 11.

5. Стратегия позволит усилить потенциал ГКС и стать ключевым элементом системы управления государственной и муниципальной службой, способным обеспечить переход на новые принципы государственного управления по предоставлению качественных услуг населению, сформировать нормы, механизмы, процедуры и инструменты принятия кадровых решений, способствующих достижению транспарентности, открытости и эффективности противодействия коррупции, что вызовет новое понимание и восприятие обществом сферы государственного управления.

6. Реализация Стратегии будет также содействовать формированию компактного и профессионального государственного аппарата, способного эффективно исполнять функции государства, своевременно и адекватно реагировать на внутренние и внешние вызовы развития страны.

8. Перечисленные меры позволили заложить основы регулирования вопросов функционирования государственной службы как профессиональной сферы и как социально-правового института. Одновременно ГКС осуществила ряд действий, направленных на совершенствование государственной политики в сфере государственной службы, а также муниципальной службы в связи с передачей ГКС части полномочий в данной сфере управления.

9. Несмотря на определенные успехи в формировании системы управления, остается нерешенным ряд проблем, таких как:

1) слабость кадрового потенциала государственного управления и местного самоуправления. Профессионализм, компетентность и нравственно-ценностные ориентиры определенной части государственных и муниципальных служащих не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям;

2) недостаточная эффективность деятельности государственных органов и органов местного самоуправления по реализации их функций в новых экономических, политических и социальных условиях. Отсутствие обоснованной, целенаправленной государственной кадровой политики по эффективному формированию, профессиональному развитию и рациональному использованию потенциала государственных и муниципальных служащих существенно ослабляет систему управления;

3) неэффективность и ограниченность принимаемых действий статс-секретарей государственных органов в формировании и обеспечении

стабильного функционирования государственного органа, преимущественная ориентация на функции отраслевой оперативной деятельности;

4) низкий уровень компетентности и профессионализма государственных служащих вследствие падения уровня качества подготовки специалистов в высших учебных заведениях и недостаточно эффективной системы повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих;

5) отсутствие у статс-секретарей государственных органов стратегий и методов развития государственного органа и системы эффективного отбора государственных служащих с соответствующей квалификацией для определенной должности. Кроме того, здесь необходимо отметить существующее негативное явление как протекционизм и регионализм при подборе государственных служащих;

6) высокий уровень коррупции в государственных органах и органах местного самоуправления. Несмотря на введение практики предоставления сведений о доходах государственных служащих и их родственников, ежегодная декларационная кампания, не подкрепленная механизмами осуществления проверки их достоверности, сводится к формальному сбору деклараций.

10. Муниципальная служба находится в еще более сложном положении, чем государственная служба, и анализ ситуации показывает необходимость кардинального улучшения работы в этой сфере.

11. Среди других проблем, препятствующих эффективному выполнению ГКС возложенных на нее функций и ограничивающих выполнение за-

Глава 3. Видение и цель Стратегии

14. Видение: сформированы устойчивые механизмы управления и высокопрофессиональный уполномоченный орган, эффективно управляющий разработкой и реализацией государственной политики и человеческими ресурсами в сфере государственной и муниципальной службы в соответствии с интересами государства и общества.

15. Цель Стратегии - повысить эффективность

Глава 4. Приоритетные направления, задачи и действия

16. Достижение цели настоящей Стратегии предусматривает следующие приоритетные направления развития ГКС, задачи и действия:

1) усиление системы, механизмов и инструментов реализации государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы в условиях модернизации.

Повысить эффективность системы управления государственной и муниципальной службой, включая регулирование деятельности Совета по государственной службе, ГКС, института статс-секретарей и кадровых служб органов государственного управления и местного самоуправления:

дач по модернизации государственного и муниципального управления, отмечается следующее:

1) ориентированность ГКС на решение в большей степени оперативных, а не стратегических задач;

2) потребность в укреплении кадрового потенциала ГКС и оптимизации в ней деловых процессов;

3) недостаточно тесное взаимодействие между субъектами системы управления государственной службой (Советом по государственной службе, статс-секретарями, ГКС и кадровыми подразделениями государственных органов), призванными обеспечивать упорядоченность и единообразие организационно-кадровых процессов в сфере государственной службы;

4) слабость механизмов реализации единой кадровой политики на уровне органов местного самоуправления, соблюдения процедур отбора и принципов прохождения муниципальной службы;

5) не в полной мере регламентированная нормотворческая деятельность ГКС по совершенствованию законодательной базы государственной и муниципальной службы.

12. В результате ГКС отстает от современных требований, предъявляемых к уполномоченному органу в сфере государственной службы, призванному формировать и осуществлять кадровую политику в сфере государственной и муниципальной службы.

13. Изложенные выше проблемы определяют принципиально новые задачи для модернизации управления государственной и муниципальной службой и создают необходимость принятия стратегических решений для развития ГКС.

деятельности ГКС за счет внедрения современных управленческих технологий кадровой работы в условиях реформы государственной и муниципальной службы, направленной на формирование профессионального аппарата, способного реализовать функции государства в условиях динамичности происходящих внутренних и внешних процессов страны.

- активизировать деятельность Совета по государственной службе в целях научной обоснованности, целенаправленности, постоянства, открытости и прозрачности;

- разработать и внедрить механизмы снижения политического влияния со стороны партий и других институтов управления государством на деятельность Совета по государственной службе, ГКС и института статс-секретарей;

- скорректировать и усилить деятельность статс-секретарей в целях обеспечения защиты стабильности функционирования аппаратов государственных органов и развития системы эффек-

тивного менеджмента;

- скорректировать и усилить деятельность руководителей аппаратов органов местного самоуправления в целях обеспечения защиты стабильности функционирования и развития аппаратов органов местного самоуправления и развития системы эффективного менеджмента;

- переформатировать деятельность кадровых подразделений государственных органов и органов местного самоуправления в целях формирования, профессионального развития и рационального использования потенциала государственных и муниципальных служащих.

Способствовать повышению потенциала государственных органов и органов местного самоуправления в сфере реализации государственной кадровой политики:

- внедрить новые современные технологии управления в сфере государственной и муниципальной службы;

- внедрить оценку эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих;

- внедрить новые условия оплаты труда для государственных и муниципальных служащих, занимающих административные должности;

- усовершенствовать систему оценки деятельности государственных органов и органов местного самоуправления на предмет эффективности реализации государственной кадровой политики;

- разработать и внедрить новую систему стимулирования сотрудников государственных органов и органов местного самоуправления, включая нематериальное стимулирование;

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

- разработать мероприятия по усилению и эффективному использованию резерва кадров в сфере государственной и муниципальной службы;

- усилить систему профессионального развития государственных и муниципальных служащих (подготовка, переподготовка и повышение квалификации), привести ее в соответствие с потребностями государственной и муниципальной службы;

- активизировать информационную деятельность государственных органов и органов местного самоуправления;

- разработать и законодательно закрепить дополнительные механизмы взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления с институтами гражданского общества и другими сторонами на основе информационной открытости;

- разработать и внедрить систему мотивации государственных и муниципальных служащих к повышению своего профессионального уровня.

Добиться устойчивости системы управления государственной и муниципальной службой в ус-

ловиях модернизации:

- разработать индикаторы достижения устойчивости системы управления государственной и муниципальной службой;

- разработать пакет мероприятий по достижению индикативных показателей;

- внедрить единую информационную систему управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе;

- активизировать деятельность государственных и муниципальных служащих по обеспечению прозрачности принятия решений, гласности, доступности информации и повышению социальной ответственности служащих;

- усилить общественный контроль;

- сформировать позитивный имидж государственной и муниципальной службы в обществе;

2) оптимизация функций и формирование новой организационной структуры ГКС в соответствии с целями и требованиями модернизации государственной и муниципальной службы.

Оптимизировать существующие, определить новые функции и структуру ГКС:

- провести анализ деловых процессов существующей структуры ГКС и разработать ключевые параметры для реструктуризации в соответствии с приоритетными программами развития страны и модернизации государственной и муниципальной службы;

- определить новые функциональные зоны и разработать структуру ГКС с устойчивым профессиональным аппаратом, способным эффективно реализовать государственную кадровую политику в современных социально-политических и экономических условиях;

- создать подразделение в составе ГКС по модернизации государственной и муниципальной службы в пределах установленной штатной численности;

- повысить роль территориальных подразделений ГКС в реализации государственной кадровой политики на местах.

Обновить систему и режим работы ГКС:

- внедрить новую систему работы, закрепляющую взаимодействие с проектными экспертными группами на периоды их участия в деятельности ГКС;

- организовать два рабочих режима: функциональный и проектный. Функциональный режим работ будет осуществляться службами ГКС, хотя они должны провести значительные изменения, которые будут заключаться в разработке соответствующих методов управления и перенесении их в функции, должностные инструкции по отношению к новым объектам деятельности. Проектный режим должен осуществляться экспертной группой двух уровней: экспертным советом при руководителе ГКС и рабочей экспертной группой, задачей которой является разработка методов осуществления модернизации государственной и

муниципальной службы, разработка аналитического аппарата, оказание содействия и обучение сотрудников ГКС новым формам и методам работы;

- разработать переход на программное финансирование. Новые функции ГКС значительнее и гибче, чем может охватить бюджетное финансирование. При этом необходимо предусмотреть дополнительные инновационные механизмы стимулирования проектно-исследовательских работ государственных и муниципальных служащих и экспертов и принять меры по пополнению альтернативных источников финансирования проектов модернизации соответствующих государственных и муниципальных органов.

Для эффективного внедрения новой структуры с обновленными функциями, режимами работ и управленческими технологиями усилить кадровый потенциал и повысить результативность деятельности каждого сотрудника и структурного подразделения ГКС:

- укомплектовать штат ГКС для исполнения задач в соответствии с настоящей Стратегией;

- усовершенствовать процедуры отбора кадров ГКС;

- сформировать систему карьерного роста сотрудников ГКС;

- усовершенствовать систему оценки деятельности сотрудников и структурных подразделений ГКС;

- разработать систему стимулирования сотрудников ГКС;

- внедрить систему наставничества в ГКС;

- создать собственную отраслевую систему непрерывного профессионального развития персонала ГКС;

- сформировать резерв кадров для ГКС.

Разработать механизмы обеспечения устойчивости ГКС во внешней среде:

- сформировать систему и принципы работы ГКС с Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Аппаратом Президента Кыргызской Республики, Аппаратом Правительства Кыргызской Республики, Советом по государственной службе, государственными органами и органами местного самоуправления;

- разработать новые механизмы работы ГКС со статс-секретарями и кадровыми службами государственных органов;

- разработать новые механизмы работы ГКС с руководителями аппаратов и кадровыми службами органов местного самоуправления;

- разработать и внедрить механизмы работы ГКС с международными организациями;

- разработать и внедрить механизмы взаимодействия ГКС с институтами гражданского общества;

- сформировать систему взаимодействия ГКС с вузами.

Активизировать деятельность ГКС по обеспе-

чению информационной открытости:

- разработать PR программу ГКС;

- переформатировать веб-сайт ГКС с акцентом на информирование о реализации функций государственных органов и органов местного самоуправления и обратной связи с государственными и муниципальными служащими, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Аппаратом Президента Кыргызской Республики, Аппаратом Правительства Кыргызской Республики, политическими партиями, гражданским обществом и др.;

- наладить выпуск периодических изданий (газет, журналов, информационных буклетов, проспектов, брошюр), освещающих вопросы государственной и муниципальной службы;

- оказать методическое содействие в создании и информационном наполнении современных ведомственных интернет-сайтов, содержащих постоянно обновляемую информацию о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления по вопросам реализации государственных планов, использования финансовых ресурсов, кадровой деятельности, предоставления государственных услуг и др.;

- разработать систему информирования о взаимодействии государственных органов и органов местного самоуправления с институтами гражданского общества и другими сторонами;

3) гармонизация нормативно-правовой базы в процессе модернизации государственной и муниципальной службы.

Привести в соответствие с настоящей Стратегией нормативную правовую базу, регулиющую вопросы государственной и муниципальной службы и деятельности ГКС:

- разработать новый закон, регулирующий вопросы организации и прохождения государственной и муниципальной службы;

- усовершенствовать регламент деятельности, квалификационные требования и должностные инструкции сотрудников ГКС;

- законодательно закрепить дополнительные механизмы взаимодействия ГКС, государственных органов и органов местного самоуправления с институтами гражданского общества и другими сторонами;

4) формирование системы мониторинга и оценки проведения модернизации и способов реагирования на возникающие проблемы.

Сформировать систему мониторинга и оценки деятельности ГКС по проведению модернизации государственной и муниципальной службы и способов реагирования на ее промежуточные результаты.

Для этого потребуется:

- разработать показатели результативности и способов достижения модернизации государственной и муниципальной службы;

- сформировать систему баз данных, источников и методов получения информации по прове-

дению модернизации государственной и муниципальной службы;

- разработать форматы аналитических записок, процедур и регламентов по вопросам реализации государственной кадровой политики; в том числе в вопросах предоставления информации ограниченного доступа в данной сфере;

- разработать систему реагирования на результаты мониторинга и оценки, в том числе и на возникающие проблемы;

Глава 5. Ожидаемые результаты

17. Реализация Стратегии создаст усовершенствованную систему управления государственной и муниципальной службой и позволит достичь следующих результатов:

1) результаты для государственной и муниципальной службы:

- создание эффективно действующего, укомплектованного профессиональными кадрами государственного органа, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для реализации функции государства по ведению единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы;

- улучшение качества нормотворческой деятельности по совершенствованию правовых основ государственной службы и государственной кадровой политики;

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

- выработка механизмов и инструментов эффективного взаимодействия ГКС, Совета по государственной службе и института статс-секретарей в вопросах координации и контроля процессов модернизации государственной службы;

- выработка механизмов и инструментов эффективного взаимодействия ГКС и руководителей аппаратов органов местного самоуправления в вопросах координации и контроля процессов модернизации муниципальной службы;

- оптимизация норм и процедур прохождения государственной и муниципальной службы;

- создание устойчивой системы управления обучением и повышением квалификации государственных и муниципальных служащих;

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

- внедрение новых информационно-коммуникационных систем и технологий;

- повышение уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих;

- выработка прозрачных механизмов принятия кадровых решений и защищенности государственных и муниципальных служащих;

- создание эффективной системы оценки деятельности и повышения мотивации государственных и муниципальных служащих;

- включить в новое Положение о ГКС норму об использовании системы принятия решений с опорой на подтвержденные данные, полученные в ходе мониторинга и оценки;

- содействовать повышению эффективности внедрения систем мониторинга и оценки результативности достижения государственными органами и органами местного самоуправления намеченных целей и задач и принятию корректирующих решений на их основе.

2) результаты для Государственной кадровой службы Кыргызской Республики:

- осуществление деятельности ГКС в соответствующем правовом поле;

- успешное выполнение ГКС роли ключевого разработчика и координатора государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы;

- создание эффективных механизмов управления государственной и муниципальной службой;

- оптимизация штата и функций ГКС;

- усиление аппарата ГКС профессионально подготовленными кадрами;

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

- достижение высокого уровня работы по противодействию коррупции, обеспечению прав и законных интересов государственных и муниципальных служащих;

- формирование положительного имиджа ГКС;

3) результаты для общества:

- создание эффективной системы управления государственной и муниципальной службой, функционирующей на принципах открытости, тесного взаимодействия с органами публичной власти, гражданским обществом, неправительственными организациями и экспертным сообществом;

- обеспечение выполнения уполномоченным органом государственной службы задачи по реализации государственной кадровой политики и модернизации государственной службы на должном уровне;

- повышение доверия общества к ГКС.

18. Достигнутые результаты будут способствовать развитию принципиально нового понимания функционирования и механизмов управления государственной и муниципальной службой, тем самым будут на должном уровне решаться задачи модернизации, обеспечения стабильного и эффективного развития государственных органов и органов местного самоуправления.

19. В качестве индикаторов эффективности результатов совершенствования деятельности ГКС будут рассматриваться следующие показатели:

1) налаженные система и деловые процессы в государственной и муниципальной службе;

- 2) гармонизированное нормативно-правовое обеспечение;
- 3) экономичность модернизации государственной и муниципальной службы;
- 4) прозрачность механизмов и инструментов принятия решений;

Глава 6. Ресурсы для реализации стратегии и возможные риски

20. Для реализации Стратегии требуются следующие категории ресурсов:

- 1) финансовые ресурсы - финансирование мероприятий настоящей Стратегии будет осуществляться в пределах бюджета ГКС, других государственных органов и органов местного самоуправления, утвержденного на соответствующий календарный год; средств международных доноров и международных организаций, Фонда поддержки государственных служащих; привлеченных альтернативных финансовых ресурсов (гранты, спонсорская помощь на цели исследований и обучения и др.);

- 2) интеллектуальные и информационные ре-

- 5) устойчивость системы государственного управления;
- 6) наличие эффективных механизмов противодействия коррупции в системе государственной и муниципальной службы;
- 7) позитивный имидж в обществе.

сурсы;

- 3) трудовые ресурсы - мероприятия настоящей Стратегии будут осуществляться государственными органами и органами местного самоуправления в соответствии с Планом мероприятий по реализации Стратегии развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики, в котором они обозначены как ответственные исполнители.

21. При реализации Стратегии существует вероятность возникновения следующих категорий рисков и необходимость выработки соответствующих превентивных действий:

№	Категория рисков	Метод преодоления
1	Институциональный риск: отсутствие у определенной части руководителей государственных органов, органов местного самоуправления понимания необходимости реформ и сопротивление инновациям, проводимым в данной сфере	- инициатива ГКС в формировании широких площадок для обсуждения государственной кадровой политики; - усиление степени участия руководителей государственных органов и органов местного самоуправления в процессе модернизации государственной кадровой политики; - следование политике информационной открытости и доступности в вопросах обсуждения государственной кадровой политики и ее модернизации; - мониторинг общественного мнения по вопросам реализации и модернизации государственной кадровой политики
2	Экономический риск: - экономическая нестабильность; - недостаточное финансирование	- обеспечение устойчивости финансирования в соответствии с принципами защищенности статей; - привлечение альтернативных источников финансирования, включая средства международных организаций
3	Организационно-технологический риск: - несовершенство принятых процедур, недостаточная нормативная правовая поддержка Стратегии; - снижение образовательного и профессионального уровня претендентов на должности государственной и муниципальной службы; - отставание в области внедрения современных информационно-коммуникационных технологий; - недостаточный кадровый потенциал и обеспеченность человеческими ресурсами	- оптимизация нормотворческой деятельности в сфере государственной и муниципальной службы; - совершенствование программ обучения в соответствии с потребностями развития государственной и муниципальной службы и поддержка учебных заведений и организаций, применяющих эффективные методики подготовки служащих; - усовершенствование инфраструктуры информационно-коммуникационных технологий и постепенный переход на электронное делопроизводство; - повышение престижа государственной и муниципальной службы и обеспечение открытой конкуренции посредством введения системы оценки деятельности служащих

Глава 7. Мониторинг и оценка реализации

22. Мониторинг и оценка реализации Стратегии будут осуществляться первоначально на экспертном совете и на заседаниях коллегии ГКС с

заслушиванием отчетов ответственных лиц по исполнению намеченных планов и оценки промежуточных результатов. На следующем этапе

перейдет в экспертную оценку и в дальнейшем в приниматься соответствующие решения, в том числе по коррекции программы модернизации.

23. На основе базы данных мониторинга будут

Утвержден
Указом Президента
Кыргызской Республики
от 30 сентября 2013 года № 198

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ по реализации Стратегии развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
I. Усиление системы, механизмов и инструментов реализации государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы в условиях модернизации						
1. Повышение эффективности системы управления государственной и муниципальной службой, включая регулирование деятельности Совета по государственной службе, ГКС, института статс-секретарей и кадровых служб органов государственного управления и местного самоуправления						
1	Активизировать деятельность Совета по государственной службе в сторону научной обоснованности, целенаправленности, постоянства, открытости и прозрачности	Регламентация деятельности Совета по государственной службе на основе научной обоснованности, целенаправленности, постоянства, открытости и прозрачности его деятельности	Укрепление механизмов управления государственной службой	Проект Указа Президента	II полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
2	Скорректировать и усилить деятельность статс-секретарей в сторону обеспечения защиты стабильности функционирования аппаратов государственных органов и развития системы эффективного менеджмента	Разработка мер по улучшению координации деятельности, повышению ответственности института статс-секретарей за обеспечение эффективности деятельности государственных органов	Обеспечение стабильности функционирования и эффективного развития аппаратов государственных органов	Проект Указа Президента	II полугодие 2013 года	ГКС, Совет по государственной службе
		Активизация деятельности статс-секретарей	Повышение качества функционирования института статс-секретарей	План совместных встреч со статс-секретарями	IV квартал 2013 года	ГКС, статс-секретари
		Усовершенствование системы оценки деятельности статс-секретарей государственных органов	Формирование системы прозрачности, подотчетности и результативности деятельности статс-секретарей	Решение Совета по государственной службе и обновленная методика оценки деятельности статс-секретарей	I полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
		Создание системы повышения квалификации статс-секретарей в опросных управленческих и кадровых технологиях на государственной службе	Укрепление кадрового потенциала в государственных органах, повышение эффективности деятельности государственных служащих	Программа обучения, семинары	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, АГУ

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
3	Скорректировать и усилить деятельность руководителей аппаратов ОМСУ в сторону обеспечения защиты стабильности функционирования и развития аппаратов ОМСУ и развития системы эффективного менеджмента	Проведение обучения руководителей аппаратов ОМСУ должностным обязанностям и иным вопросам реализации государственной кадровой политики на местном уровне	Укрепление кадрового потенциала в ОМСУ, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих	Программа обучения, семинары	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, АГУ, ОМСУ
		Разработка плана работы руководителей аппаратов ОМСУ, стратегических планов ОМСУ по вопросам реализации кадровой политики	Целенаправленное планомерное развитие аппаратов ОМСУ в вопросах реализации государственной кадровой политики на местном уровне	План работы руководителей аппаратов ОМСУ	II полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
		Разработка системы оценки деятельности руководителей аппаратов ОМСУ в вопросах реализации кадровой политики на местном уровне	Формирование системы прозрачности, подотчетности и результативности деятельности руководителей аппаратов ОМСУ	Проект Положения об оценке деятельности руководителей аппаратов ОМСУ	I полугодие 2015 года	ГКС, научное и экспертное сообщество
4	Перестроить деятельность кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ в сторону формирования профессионального развития и рационального использования потенциала государственных и муниципальных служащих	Перевод деятельности кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ в режим кадрового менеджмента	Разработка Типового положения о кадровых подразделениях государственных органов и ОМСУ	Проект постановления Правительства ОМСУ в режим кадрового менеджмента	I полугодие 2015 года	ГКС, статсекретари, руководители аппаратов, ответственные лица в ОМСУ
		Проведение обучения кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ по вопросам активизации кадрового менеджмента, внедрения новейших кадровых технологий на государственной и муниципальной службе	Рациональное использование потенциала государственных и муниципальных служащих путем повышения роста профессионализма и компетентности кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ	Программа обучения, семинары	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, АГУ
		Мониторинг эффективности и результативности деятельности кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ	Оценка эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов и ОМСУ в вопросах реализации кадровой политики на локальном уровне	Отчет о достижениях и проблемах в данном направлении	В течение 6 месяцев после вступления в силу постановления Правительства	ГКС, государственные органы, ОМСУ (по согласованию)

2. Способствование повышению потенциала государственных органов и органов местного самоуправления в сфере реализации государственной кадровой политики

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
5	Внедрить новые современные технологии управления в сфере государственной и муниципальной службы	Внедрение положительного международного опыта и новейших технологий ведения кадровой политики в систему государственной и муниципальной службы Кыргызской Республики	Выявление новых тенденций и развития государственной и муниципальной службы, устранение устаревших неэффективных механизмов, локализация и повышение качества результатов деятельности аппаратов государственных органов и ОМСУ, в целом системы государственного управления данными службами	Проект нормативного правового акта	Ежегодно, по итогам анализа, начиная с 2014 года	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
6	Внедрить оценку эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих	Исходя из итогов мониторинга оценки деятельности государственных и муниципальных служащих, внесение корректировки, в том числе, в законодательство Кыргызской Республики	Отслеживание хода выполнения и результативности мер по оценке деятельности государственных и муниципальных служащих, своевременное реагирование на изменения, происходящие в данном направлении путем внесения соответствующих корректировок	Проект нормативного правового акта	Ежегодно, в течение II полугодия, начиная с 2014 года	ГКС, государственные органы, ОМСУ (по согласованию)
7	Внедрить новые условия оплаты труда для государственных и муниципальных служащих, занимающих административные должности	Исходя из итогов мониторинга эффективности новой системы оплаты труда, внесение корректировки, в том числе, в законодательство Кыргызской Республики	Отслеживание хода выполнения и результативности мер по эффективности новой системы оплаты труда, своевременное реагирование на изменения, происходящие в данном направлении, путем внесения соответствующих корректировок	Проект нормативного правового акта	В течение 6 месяцев после проведения мониторинга	ГКС
8	Усовершенствовать систему оценки деятельности органов государственного управления и местного самоуправления на предмет эффективности реализации государственной кадровой политики	Разработка критериев оценки деятельности государственных органов и ОМСУ на предмет эффективности реализации государственной кадровой политики	Оценка хода и результатов реализации государственной кадровой политики государственными органами и ОМСУ	Проект нормативного правового акта	I полугодие 2016 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию), государственные органы, ОМСУ (по согласованию)
9	Разработать и внедрить новую систему стимулирования сотрудников государственных органов и ОМСУ, включая нематериальное стимулирование	Разработка документа о стимулировании деятельности государственных и муниципальных служащих	Признание и поощрение качественной и результативной деятельности государственных и муниципальных служащих	Проект нормативного правового акта	I полугодие 2015 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию), государственные органы, ОМСУ (по согласованию)

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
10	Внедрить единую систему планирования карьеры и служебного продвижения государственных и муниципальных служащих	Разработка механизмов планирования карьеры и служебного продвижения государственных и муниципальных служащих Мониторинг эффективности новых механизмов планирования карьеры и служебного продвижения государственных и муниципальных служащих	Создание системы профессиональных кадров, основанной на непрерывности и плановости прохождения службы Выявление тенденций эффективности систем планирования карьеры и служебного продвижения государственных и муниципальных служащих	Проект Положения о порядке служебного продвижения Отчет о достижениях и проблемах в данном направлении	I полугодие 2015 года Через 6 месяцев после внедрения схемы	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию) ГКС, государственные органы, ОМСУ (по согласованию)
11	Разработать мероприятия по усилению и эффективному использованию резерва кадров в сфере государственной и муниципальной службы	Разработка документа о резерве кадров на государственной и муниципальной службе	Обеспечение стабильности и непрерывности кадров на государственной и муниципальной службе	Проект нормативного правового акта	II полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
12	Усилить систему профессионального развития государственных и муниципальных служащих (подготовка, переподготовка и повышение квалификации), привести ее в соответствие с потребностями государственной и муниципальной службы	С учетом норм Плана действий на 2013-2014 годы по реализации Концепции модернизации государственной службы, утвержденного распоряжением Президента Кыргызской Республики от 12 марта 2013 года № 36, проведение анализа потребности в обучении и мониторинг результативности обучения государственных и муниципальных служащих Продолжение формирования Плана повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в рамках государственного заказа	Формирование штата высококвалифицированных кадров на государственной и муниципальной службе на основе непрерывной устойчивой системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих (подготовка, переподготовка и повышение квалификации)	Проект нормативного правового акта План повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Ежегодно, начиная с 2014 года Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС, АГУ ГКС
13	Активизировать информационную деятельность государственных органов и ОМСУ	Проработка механизмов ведения государственными органами и ОМСУ информационной деятельности в сфере государственной и муниципальной службы	Координация деятельности государственных органов и ОМСУ по вопросам реализации государственной кадровой политики	Круглые столы, информационные вестники, газеты, сайты государственных органов и ОМСУ и др.	Постоянно	ГКС, государственные органы и ОМСУ (по согласованию), научное и экспертное сообщество (по согласованию)
14	Разработать и законодательно закрепить	Разработка документа о дополнительных	Создание условий различным группам обще-	Проект нормативного правового акта	II полугодие 2016 года	ГКС, государствен-

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
	дополнительные механизмы взаимодействия государственных органов и ОМСУ с институтами гражданского общества и другими сторонами на основе информационной открытости	мерах взаимодействия государственных органов и ОМСУ с институтами гражданского общества и другими сторонами по вопросам реализации государственной кадровой политики	ства для их участия в формировании государственной кадровой политики, иных вопросов в сфере государственной и муниципальной службы	вого акта		ные органы, ОМСУ (по согласованию), научное и экспертное сообщество (по согласованию)
3. Устойчивость системы управления государственной и муниципальной службой в условиях модернизации						
15	Разработать индикаторы достижения устойчивости системы управления государственной и муниципальной службой	Разработка методики формирования индикаторов достижения устойчивости системы управления государственной и муниципальной службой Разработка индикаторов достижения устойчивости системы управления государственной и муниципальной службой по соответствующим направлениям	Формирование системы показателей, позволяющей проследить ход и результаты реализации модернизации государственной и муниципальной службы для своевременного внесения соответствующих изменений	Методика формирования индикаторов Индикаторы	I полугодие 2014 года Со II полугодия 2014 года в зависимости от вида индикативных показателей	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию) ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
16	Разработать пакет мероприятий по достижению индикативных показателей	Разработка Плана мероприятий по достижению индикативных показателей	Мониторинг хода реализации модернизации государственной и муниципальной службы	План мероприятий	Со II полугодия 2014 года в зависимости от вида индикативных показателей	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
17	Внедрить единую ИСУЧР на государственной и муниципальной службе	Проработка вопросов внедрения электронной подписи в рамках модулей ИСУЧР Мониторинг эффективности ИСУЧР на государственной и муниципальной службе	Идентификация лица, завизировавшего документ, введение рекавизита электронного документа	Электронная подпись Отчет о достижениях и проблемах в данном направлении	После внедрения ИСУЧР Через 6 месяцев после внедрения ИСУЧР на муниципальной службе	ГКС, МЭ, "Инфо-система", МТК, МЮ ГКС
18	Активизировать деятельность государственных и муниципальных служащих по обеспечению прозрачности принятия решений, гласности, доступности информации и повышению социальной ответственности служащих	Разработка комплекса мер по обеспечению прозрачности принятия решений, гласности, доступности информации и повышению социальной ответственности государственных и муниципальных служащих	Формирование позитивного имиджа государственной и муниципальной службы на основе прозрачности принятия решений, гласности, доступности информации и повышения социальной ответственности государственных и муниципальных служащих	Информационные вестники, газеты, сайты государственных органов и ОМСУ и др.	II полугодие 2015 года	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
19	Усилить общественный контроль и сформировать позитивный имидж государствен-	Проработка механизмов обеспечения общественного контроля широкой мас-	Активная позиция гражданского общества в вопросах реализации государственной кад-	Информационные вестники, газеты, сайты государствен-	II полугодие 2016 года	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
	ной и муниципальной службы в обществе	сои населения по вопросам реализации государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе	ровой политики на государственной и муниципальной службе как атрибут противодействия негативным явлениям в данных сферах	ных органов и ОМСУ и др.		(по согласованию)
		Проведение конкурсов по популяризации государственной и муниципальной службы среди представителей СМИ, государственных и муниципальных служащих	Повышение авторитета и уровня доверия к деятельности представителей государственной власти	Конкурсы	Ежегодно, начиная 2014 года	ГКС, секретари, руководители аппаратов и ответственные секретари ОМСУ (по согласованию)
II. Оптимизация функций и формирование новой организационной структуры ГКС в соответствии с целями и вызовами модернизации государственной и муниципальной службы						
4. Оптимизация существующих и определение новых функций, структуры ГКС						
20	Провести анализ деловых процессов существующей структуры ГКС и разработать ключевые параметры для реструктуризации ГКС с учетом ее новых функций	Разработка проекта структуры ГКС на основе соответствующего анализа	Оптимизация функций, формирование аппарата, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для проведения единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Проект структуры ГКС	III квартал 2013 года	ГКС
21	Создать специализированное подразделение в составе ГКС по модернизации государственной и муниципальной службы	Включение в структуру ГКС специального структурного подразделения по модернизации государственной и муниципальной службы	Концентрация деятельности ГКС на вопросах целенаправленного проведения реформы государственной и муниципальной службы с усилением функций проведения анализа, мониторинга и оценки хода и результатов процессов, происходящих в данной сфере	Проект структуры ГКС	III квартал 2013 года	ГКС
22	Повысить роль территориальных подразделений ГКС в реализации государственной кадровой политики в регионах	Разработка нового положения о территориальных подразделениях ГКС	Укрепление роли территориальных подразделений ГКС в ходе реформирования системы государственной и муниципальной службы	Положение о территориальных подразделениях ГКС	IV квартал 2013 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
5. Обновление системы и режима работы ГКС						
23	Внедрить новую систему работы, закрепляющую взаимодействие ГКС с проектными экспертными группами, на периоды их участия в деятельности ГКС	Регламентация вопросов взаимодействия ГКС с экспертным и научным сообществом, с определением критериев отбора экспертов, принципов и методов ведения совместной	Формирование площадки между ГКС, гражданским обществом, экспертным и научным сообществом в вопросах качественной и всесторонней выработки механизмов реализации государственной	Нормативный правовой акт о взаимодействии ГКС с экспертным и научным сообществом	II полугодие 2013 года	ГКС

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
		деятельности, круга полномочий и ответственности каждой из сторон	кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы			
		Разработка дорожной карты взаимодействия ГКС с экспертным и научным сообществом		План/график	I квартал 2014 года	ГКС
24	Организовать два рабочих режима: функциональный (службам ГКС) и проектный (экспертный совет при ГКС и рабочие экспертные группы при ГКС)	Подготовка аналитической записки о целесообразности формирования двух рабочих режимов: функционального и проектного, с отражением статуса, источников финансирования, круга полномочий и ответственности каждого из режимов	Упорядочение системы взаимодействия ГКС с экспертным и научным сообществом с определением степени их участия в деятельности ГКС по вопросам совершенствования и развития механизмов реализации государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе	Функциональный и проектный режимы работы ГКС	I квартал 2014 года	ГКС
25	Рассмотреть вопрос о переходе ГКС на программное финансирование	Разработать и внести на рассмотрение проект нормативного правового акта о переводе ГКС на принципы программного бюджетирования	Переход на новую форму планирования и исполнения бюджета, обеспечивающую взаимосвязь бюджетного финансирования с результатами достижения целевых программ развития	Проект постановления Правительства	II полугодие 2015 года	МФ, ГКС, МЭ, МЮ
6. Усиление кадрового потенциала и повышение результативности деятельности каждого сотрудника и структурного подразделения ГКС						
26	Укомплектовать штат в соответствии с новыми задачами и требованиями	Комплектация штата ГКС в соответствии с новой структурой	Формирование аппарата, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для эффективной реализации единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Приказ ГКС	В течение 3 месяцев после утверждения Стратегии	ГКС
27	Усовершенствовать процедуру отбора кадров ГКС	Повышение квалификационных требований к административным государственным должностям ГКС, в том числе объективно проверяемых критериев отбора кадров на вакантные должности	Формирование аппарата, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для эффективной реализации единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Проект квалификационных требований для ГКС	В течение 6 месяцев после утверждения Стратегии	ГКС
28	Сформировать систему карьерного роста сотрудников ГКС	Разработка документа о карьерном росте сотрудников ГКС	Создание системы профессионально подготовленных и эффективных кадров	Проект Положения/Плана	I полугодие 2015 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
29	Усовершенствовать систему оценки деятельности	Разработка новой системы оценки деятельности	Формирование системы прозрачности, под-	Положение об оценке	В течение 3 месяцев	ГКС, научное и экс-

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
	тельности сотрудников и структурных подразделений ГКС	тельности сотрудника ГКС на основе Положения об оценке деятельности государственных служащих	отчетности и результативности деятельности сотрудников ГКС, в том числе рассмотрение возможностей учета результатов деятельности структурных подразделений ГКС	тельности сотрудников ГКС	дня вступления в силу Положения об оценке деятельности государственных служащих	пертное общество (по согласованию)
30	Внедрить систему стимулирования сотрудников ГКС	Разработка системы стимулирования деятельности сотрудников ГКС	Поощрение качественной и результативной деятельности сотрудников ГКС	Приказ ГКС	II полугодие 2015 года	ГКС, научное и экспертное общество (по согласованию)
31	Внедрить систему наставничества в ГКС	Разработка схемы организации и ведения системы наставничества для сотрудников ГКС	Обеспечение стабильности деятельности ГКС	Схема/План наставничества в ГКС	II полугодие 2016 года	ГКС
32	Создать отраслевую систему непрерывного профессионального развития персонала ГКС	Проведение анализа потребности обучения сотрудников ГКС и разработка Плана повышения квалификации сотрудников ГКС на основе Плана повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Повышение эффективности деятельности ГКС	План повышения квалификации сотрудников ГКС	Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС
		Разработка схемы организации и ведения стажировок сотрудников ГКС		Схема	Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС, государственные органы и ОМСУ (по согласованию)
33	Сформировать резерв кадров для ГКС	Усовершенствование процедуры формирования внутреннего резерва кадров ГКС	Формирование системы продвижения сотрудников ГКС на основе внутреннего резерва кадров	Приказ ГКС	В течение 3 месяцев со дня вступления в силу нормативного акта о резерве кадров на государственной службе	ГКС
7. Разработка механизмов обеспечения устойчивости ГКС во внешней среде						
34	Сформировать систему и принципы работы ГКС с вышестоящими органами, органами государственного управления и ОМСУ	Разработка механизмов целевой ориентированности деятельности ГКС	Переход к стратегической направленности в деятельности ГКС	Стратегические планы работы ГКС	Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС, научное и экспертное общество (по согласованию)
		Проведение встреч, дней открытых дверей и других мероприятий с участием представителей государственных органов и ОМСУ, в том	Повышение качества взаимодействия с региональными представителями публичной власти по вопросам реализации государственной кадровой поли-	Графики встреч	Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС, государственные органы и ОМСУ (по согласованию)

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
		числе в регионах по вопросам реализации государственной кадровой политики				
		Обеспечение методического сопровождения государственной и муниципальной службы соответствующим направлениям (мониторинг, прохождение государственной и муниципальной службы, декларирование, обучение и др. вопросам)		Координация деятельности государственных и муниципальных служащих по организационно-практическим, правовым и иным вопросам регулирования государственной и муниципальной службы		Учебно-методические материалы
					Постоянно, начиная с 2014 года	АГУ, ГКС, научное и экспертное общество (по согласованию)
35	Разработать новые механизмы работы ГКС со статс-секретарями и кадровыми службами государственных органов	Разработка мер по улучшению координации деятельности статс-секретарей государственных органов	Формирование непрерывной устойчивой системы деятельности статс-секретарей	Проект нормативного правового акта	II полугодие с 2014 года	ГКС
		Устранение "разрыва" между ГКС и кадровыми подразделениями государственных органов, оказание содействия в совершенствовании их деятельности		Проработка механизмов взаимодействия с кадровыми подразделениями государственных органов и ОМСУ	II полугодие с 2015 года	ГКС, статс-секретари
		Разработка специальных программ обучения сотрудников кадровых подразделений государственных органов		Повышение квалификации сотрудников кадровых служб государственных органов и ОМСУ	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, АГУ
36	Разработать новые механизмы работы ГКС с руководителями аппаратов и кадровыми службами ОМСУ	Разработка мер по улучшению координации деятельности руководителей аппаратов ОМСУ	Формирование непрерывной устойчивой системы деятельности руководителей аппаратов ОМСУ	Проект нормативного правового акта	II полугодие с 2014 года	ГКС
		Разработка специальных программ и организация обучения сотрудников кадровых подразделений ОМСУ		Повышение квалификации сотрудников кадровых служб ГО и ОМСУ	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, АГУ
		Устранение "разрыва" между ГКС и кадровыми подразделениями ОМСУ, оказание содействия в совершенствовании их деятельности		Проработка механизмов взаимодействия с кадровыми подразделениями государственных органов и ОМСУ	II полугодие с 2015 года	ГКС, руководители аппаратов и ответственные секретари ОМСУ (по согласованию)
37	Разработать и внедрить механизмы работы ГКС с международными организациями	Расширение границ международного сотрудничества ГКС путем заключения международных ак-	Изучение и внедрение ценного международного опыта в систему государственного управления, государст-	Международные акты	Постоянно, начиная с 2014 года	ГКС, МИД

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
		тов, обучения кадров, обмена информацией и опытом по вопросам государственной кадровой политики, государственного управления	венной и муниципальной службы			
38	Разработать и внедрить механизмы взаимодействия ГКС с институтами гражданского общества	Проработка механизмов ведения просветительской деятельности среди гражданского общества по вопросам реализации государственной кадровой политики Проведение встреч, дней открытых дверей ГКС для представителей гражданского общества	Информирование представителей гражданского общества о ходе и результатах реализации государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Информационные вестники, газеты, сайт ГКС и др. Дни открытых дверей	I полугодие с 2014 года Постоянно, начиная с 2014 года	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию) ГКС
39	Сформировать систему взаимодействия ГКС с вузами	Проработка механизмов ведения просветительской деятельности среди учащейся молодежи по вопросам реализации государственной кадровой политики Проведение встреч, дней открытых дверей ГКС с представителями учащейся молодежи	Информирование представителей учащейся молодежи о ходе и результатах реализации государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Информационные вестники, газеты, сайт ГКС и др. Дни открытых дверей	II полугодие с 2014 года Постоянно, начиная с 2014 года	ГКС, АГУ, научное и экспертное сообщество (по согласованию) ГКС
8. Активизация деятельности ГКС по обеспечению информационной открытости						
40	Разработать PR программу ГКС	Разработка Программы ведения политики информационной открытости ГКС Разработка медиа-плана ГКС	Обеспечение прозрачности, открытости и доступа государственных и муниципальных служащих, граждан Кыргызской Республики к информации о деятельности ГКС	Проект Программы ведения политики информационной открытости ГКС Медиа-план	II полугодие с 2014 года Ежегодно, начиная с 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию) ГКС
41	Переформатировать веб-сайт ГКС, с акцентом на информирование реализации функций органов государственного управления и местного самоуправления и обратной связи с государственными и муниципальными служащими, гражданами Кыргызской Республики и иными лицами	Обновление содержания и дизайна сайта ГКС с отражением: тематического разномыслия ведомственного сайта; результатов реагирования на обращения государственных и муниципальных служащих, граждан Кыргызской Республики; механизмов взаимодействия (обрат-	Открытость и удобство использования сайта ГКС государственными и муниципальными служащими, гражданами Кыргызской Республики и иными лицами	Сайт ГКС нового формата	I полугодие с 2014 года	ГКС

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
		ной связи) с государственными и муниципальными служащими, гражданами Кыргызской Республики; - механизмов и результатов взаимодействия с иными лицами по вопросам, входящим в компетенцию ГКС				
42	Наладить выпуск периодических изданий, освещающих вопросы государственной и муниципальной службы	Организация и обеспечение выпуска периодических изданий по вопросам, входящим в компетенцию ГКС (газета, журнал, информационный буклет, проспект, брошюры и др.)	Доступ государственных и муниципальных служащих, граждан и иных лиц к деятельности ГКС	Газета, журнал, информационный буклет, проспект, брошюры и др.	Постоянно, со II полугодия 2014 года	ГКС, МФ, государственные СМИ
43	Оказать методическое содействие в создании и информационном наполнении современных ведомственных интернет-сайтов государственных органов и ОМСУ по вопросам реализации государственных планов, использования финансовых ресурсов, кадровой деятельности, предоставления государственных услуг и др.	Разработка документа об обязательном объеме и содержании информации, отражаемой на интернет-сайтах государственных органов и ОМСУ по вопросам реализации государственной кадровой политики на локальном уровне	Открытость и удобство использования ведомственных сайтов государственных органов и ОМСУ, обеспечение прозрачности, открытости и доступа государственных и муниципальных служащих, граждан Кыргызской Республики к информации о деятельности государственных органов и ОМСУ	Проект нормативного правового акта	II полугодие с 2014 года	ГКС, МФ, ГКНБ, государственные органы и ОМСУ (по согласованию)
44	Разработать систему информирования о взаимодействии государственных органов и ОМСУ с институтами гражданского общества и другими сторонами	Разработка типового документа по вопросам информирования о взаимодействии государственных органов и ОМСУ с институтами гражданского общества и другими сторонами	Формирование единых подходов информирования институтами гражданского общества и других сторон о деятельности государственных органов и ОМСУ	Проект типового документа	II полугодие с 2016 года	ГКС, МКИТ, ГАМСУМО, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
III. Гармонизация нормативно-правовой базы в процессе модернизации государственной и муниципальной службы						
9. Приведение в соответствие со Стратегией нормативной правовой базы, регулирующей вопросы государственной и муниципальной службы и деятельности ГКС						
45	Разработать новый закон, регулирующий вопросы организации и прохождения государственной и муниципальной службы	Разработка и внесение на рассмотрение проекта закона, регулирующего вопросы организации и прохождения государственной и муниципальной службы	Обеспечение единообразия процедур прохождения государственной и муниципальной службы	Проект закона	III квартал 2013 года	ГКС
46	Усовершенствовать регламент деятельности	Усовершенствование практики организации	Систематизация и обеспечение целенаправленности	План нормативной творческой	Ежегодно, с 2014 года	ГКС, МЮ

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители	
	сти, квалификационные требования и должностные инструкции сотрудников ГКС	ции и планирования нормотворческой деятельности ГКС	правленной нормотворческой деятельности ГКС	деятельности ГКС			
	47	Закрепить дополнительные механизмы взаимодействия ГКС, органов государственного управления и местного самоуправления с институтами гражданского общества и другими сторонами	В соответствии с Планом нормотворческой деятельности ГКС обеспечение процедуры разработки, согласования, общественного обсуждения и внесения на рассмотрение вышестоящих органов проектов нормативных правовых актов по вопросам реализации государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе	Нормативное правовое обеспечение процессов и наработок по вопросам совершенствования и реализации государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе	Проекты нормативных правовых актов	С момента вступления в силу Плана нормотворческой деятельности ГКС	ГКС
IV. Формирование системы мониторинга и оценки проведения модернизации и способов реагирования на возникающие проблемы							
10. Формирование системы мониторинга и оценки деятельности ГКС по проведению модернизации государственной и муниципальной службы и способов реагирования на ее промежуточные результаты							
	48	Разработать показатели результативности и способов достижения целей модернизации государственной и муниципальной службы	Разработка индикаторов результативности и способов достижения целей модернизации государственной и муниципальной службы	Формирование системы показателей, позволяющей проследить ход и результаты реализации модернизации государственной и муниципальной службы для своевременного внесения соответствующих изменений	Матрица индикаторов реализации государственной кадровой политики	I полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
	49	Сформировать систему баз данных, источников и методов получения информации	Проработать вопросы механизмов формирования системы баз данных, источников и методов получения информации	Систематизация источников и методов получения информации	Проекты системы	II полугодие 2014 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
	50	Разработать форматы аналитических записок, процедур и регламентов по вопросам реализации кадровой политики, в том числе в вопросах представления информации	Разработка документа, раскрывающего понятие, виды и формат аналитических записок, процедур и регламентов по вопросам реализации кадровой политики	Систематизация организационно-распорядительной документации, возникающей при реализации кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Проект нормативного правового акта	II полугодие 2014 года	ГКС, МЮ

№	Задачи	Меры/действия	Ожидаемые результаты	Продукт	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
	ограниченного доступа в данной сфере	тики в сфере государственной и муниципальной службы	бы			
		Объединение в единый документ вопросов регламентации сведений, материалов и иных данных ограниченного доступа, возникающих при реализации единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Систематизация и обеспечение безопасности деятельности государственных органов и ОМСУ при реализации кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы	Проект нормативного правового акта	I полугодие 2015 года	ГКС, ГКНБ
51	Разработать систему реагирования на результаты мониторинга и оценки, в том числе и на возникающие проблемы	Систематизация хода и итогов мониторинга и оценки по вопросам модернизации государственной и муниципальной службы с учетом происходящих изменений	Внесение изменений в стратегические документы, нормативные правовые акты по вопросам государственной и муниципальной службы	Проект Плана/графика	II полугодие 2014 года	ГКС, экспертное и научное сообщество (по согласованию)
52	Содействовать внедрению системы мониторинга и оценки деятельности в государственных органах и ОМСУ	Разработка документа о порядке проведения мониторинга и оценки деятельности государственных органов и ОМСУ на предмет ведения кадровой политики на локальном уровне	Просвещение и координация деятельности государственных органов и ОМСУ в вопросах ведения мониторинга и оценки деятельности данных органов	Проект нормативного правового акта	II полугодие 2016 года	ГКС, научное и экспертное сообщество (по согласованию)
		Проведение обучения государственных и муниципальных служащих на предмет ведения мониторинга и оценки деятельности на локальном уровне		Семинары		ГКС, АГУ
53	Закрепить использование системы принятия решений с опорой на подтвержденные данные, полученные в ходе мониторинга и оценки системы государственной и муниципальной службы	Внесение изменений в законодательство Кыргызской Республики в части принятия решения руководителями государственных органов и ОМСУ с учетом подтвержденных данных, полученных в ходе мониторинга и оценки системы государственной и муниципальной службы	Устранение пробелов и противоречий, выявленных в ходе мониторинга и оценки системы государственной и муниципальной службы	Проект нормативного правового акта	I полугодие 2015 года	ГКС

Список сокращений:

ГКС - Государственная кадровая служба Кыргызской Республики;
 ГКНБ - Государственный комитет национальной безопасности Кыргызской Республики;

МИД	- Министерство иностранных дел Кыргызской Республики;
МЮ	- Министерство юстиции Кыргызской Республики;
МФ	- Министерство финансов Кыргызской Республики;
МЭ	- Министерство экономики Кыргызской Республики;
МТК	- Министерство транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики;
МКИТ	- Министерство культуры, информации и туризма Кыргызской Республики;
ГАМСУМО	- Государственное агентство по делам местного самоуправления и межэтнических отношений при Правительстве Кыргызской Республики;
АГУ	- Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики;
ИСУЧР	- информационная система управления человеческими ресурсами;
ОМСУ	- органы местного самоуправления Кыргызской Республики;
СМИ	- средства массовой информации.

Утверждено
Указом Президента
Кыргызской Республики
от 30 сентября 2013 года № 198

ПОЛОЖЕНИЕ о Государственной кадровой службе Кыргызской Республики

1. Общие положения

1. Государственная кадровая служба Кыргызской Республики (далее - ГКС) является государственным органом, уполномоченным разрабатывать, реализовывать и обеспечивать устойчивое функционирование единой государственной кадровой политики в органах государственного управления и местного самоуправления Кыргызской Республики.

2. ГКС в своей деятельности руководствуется Конституцией Кыргызской Республики, законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, международными договорами, вступившими в установленном законом порядке в силу, участницей которых является Кыргызская Республика, а также настоящим Положением.

3. ГКС функционирует в соответствии с национальными и государственными концепциями и

программами развития и строит свою работу на принципах открытости, тесного взаимодействия с государственными органами, гражданским обществом, некоммерческими организациями и экспертным сообществом.

4. ГКС является единым координирующим органом по вопросам формирования и размещения государственного заказа по государственным программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировок государственных и муниципальных служащих, в том числе за рубежом.

5. ГКС является рабочим органом Совета по государственной службе.

6. ГКС является юридическим лицом.

7. ГКС непосредственно подчинена и подотчетна Президенту Кыргызской Республики.

2. Основные задачи

8. Основными задачами ГКС являются:

1) совершенствование единой государственной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы;

2) построение высокопрофессиональной системы управления государственной и муници-

пальной службой;

3) повышение престижа службы в государственных и муниципальных органах;

4) обеспечение прав и законных интересов государственных и муниципальных служащих.

3. Функции

9. Для выполнения поставленных задач ГКС осуществляет следующие функции:

1) в области совершенствования единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы:

- анализ, мониторинг и оценка функционирования кадровой системы государственной и муниципальной службы для принятия решений по ее совершенствованию;

- разработка, согласование и совершенство-

вание нормативных правовых актов в сфере государственной и муниципальной службы;

- разработка норм этики государственного и муниципального служащего;

- разработка нормативных правовых актов для систематизации и создания единых условий типовых квалификационных требований, должностных инструкций, положений и стандартов процедур проведения конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных административных го-

сударственных и муниципальных должностей, служебного продвижения, зачисления в кадровый резерв и оценки деятельности по результатам на государственной и муниципальной службе;

- обеспечение прозрачности, открытости, своевременного обновления и совершенствования процедур и инструментов тестирования;

- построение системы материальной и нематериальной мотивации государственных и муниципальных служащих, стимулирующей повышение их профессионализма;

- реализация механизмов формирования и функционирования национального и внутренних резервов кадров государственной и муниципальной службы;

- содействие в построении института наставничества в государственных и муниципальных органах путем оказания методической помощи, консультаций, проведения обучающих мероприятий;

- формирование, планирование и прогнозирование общей потребности в обучении государственных и муниципальных служащих и лиц, состоящих в резерве кадров;

- организация карьерного роста служащих на системном уровне;

- эффективное использование кадрового резерва в государственных и муниципальных органах;

- разработка форм деклараций о доходах и имуществе государственных служащих, процедур заполнения, подачи и их хранения;

- участие в подготовке проектов международных договоров и осуществление международного сотрудничества в сфере государственной и муниципальной службы;

- оказание консультативной, методической и информационной помощи государственным и муниципальным органам по вопросам государственной кадровой политики, прохождения государственной и муниципальной службы;

2) в области построения высокопрофессиональной системы управления государственной и муниципальной службой:

- ориентирование оперативного управления на достижение стратегических целей и задач кадровой политики на основе национальных и государственных программных концепций и документов;

- формирование управленческого аппарата, обладающего достаточными полномочиями и потенциалом для реализации единой кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы;

- разработка, совершенствование и ведение реестров государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики;

- разработка стандартов и проведение конкурсного отбора на должность статс-секретарей государственных органов;

- оценка эффективности деятельности статс-

секретарей и руководителей аппаратов государственных органов;

- оценка эффективности деятельности руководителей аппаратов органов местного самоуправления;

- регулирование деятельности института статс-секретарей;

- обеспечение оперативного обмена информацией в системе при помощи автоматизации процессов управления человеческим персоналом;

- внедрение в государственных органах и органах местного самоуправления системы оплаты труда на основе оценки деятельности государственных и муниципальных служащих;

- применение модели планирования и исполнения бюджета, обеспечивающей взаимосвязь бюджетного финансирования с результатами достижения целевых программ развития;

- согласование государственных образовательных программ обучения, повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих;

- формирование государственного заказа на обучение государственных и муниципальных служащих, а также на проведение научной и исследовательской деятельности в сфере государственной и муниципальной службы;

- взаимодействие с донорскими организациями и реализация программ обучения государственных и муниципальных служащих за рубежом;

- проведение конкурса среди образовательных организаций для реализации государственного заказа и администрирование финансовыми средствами;

- оценка эффективности и результативности обучения государственных и муниципальных служащих;

- формирование статистической отчетности в сфере государственной и муниципальной службы;

- внедрение, развитие и администрирование информационной системы управления человеческими ресурсами на государственной службе;

- разработка и внедрение электронного формата предоставления деклараций;

- ведение реестра декларантов и учет полученных деклараций, обеспечение сохранности и тайны сведений, не подлежащих разглашению;

- прием и рассмотрение деклараций государственных служащих;

- разработка, формирование и модернизация базы тестовых вопросов для государственных и муниципальных служащих и кандидатов на замещение вакантных административных государственных и муниципальных должностей, а также иных тестов в соответствии со специальными требованиями, предъявляемыми государственными органами и органами местного самоуправления к административным государственным и

муниципальным должностям;

- организация и проведение тестирования кандидатов на замещение вакантных административных государственных и муниципальных должностей, а также при прохождении служащими аттестации;

- в соответствии с законодательством Кыргызской Республики организация и проведение тестирования на полиграфе кандидатов на замещение вакантных административных государственных и муниципальных должностей, а также при прохождении служащими аттестации и проведении служебных расследований;

- создание площадки для обсуждения и выработки предложений по актуальным проблемам государственной и муниципальной службы;

3) в области повышения престижа службы в государственных и муниципальных органах:

- в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке публикация в средствах массовой информации сводных сведений о доходах и имуществе лиц, замещающих политические и иные специальные государственные должности, и их близких родственников, лиц, замещающих высшие административные государственные должности, определенные Реестром государственных должностей Кыргызской Республики, утвержденном Указом Президента Кыргызской Республики "Об утверждении Реестра государственных должностей Кыргызской Республики и Реестра муниципальных должностей Кыргызской Республики" от 26 июня 2013 года № 145;

- ежегодное обобщение предложений государственных органов и органов местного самоуправления по тематике проведения научно-исследовательских работ по проблемам государственного и муниципального управления;

- обобщение, внедрение и широкое обсуждение положительного опыта деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

- обеспечение информационной открытости деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

- взаимодействие с различными организация-

ми политического, профессионального и гражданского секторов на национальном и международном уровнях;

- внедрение инновационных механизмов стимулирования перспективных разработок и предложений государственных и муниципальных служащих;

- обеспечение информационной доступности в решении кадровых вопросов государственным и муниципальным органам за счет поддержки ведомственного веб-сайта и печатного издания;

- своевременное размещение актуальной информации об особенностях кадровой политики в государственной и муниципальной службе в востребованных обществом средствах массовой информации;

- обеспечение деятельности Наблюдательного совета Фонда поддержки государственных служащих;

- продвижение эффективной государственной кадровой политики на встречах и мероприятиях государственного, общественного и профессионального плана;

- обеспечение прав и законных интересов государственных и муниципальных служащих;

4) в области обеспечения прав и законных интересов государственных и муниципальных служащих:

- рассмотрение заявлений и жалоб государственных и муниципальных служащих, физических и юридических лиц по вопросам соблюдения законодательства Кыргызской Республики о государственной и муниципальной службе для принятия необходимых мер, а также осуществление контроля за их исполнением;

- создание и ведение базы данных государственных и муниципальных служащих, причинивших материальный ущерб государству, а также осуществление контроля возмещения ущерба;

- предоставление консультаций государственным и муниципальным служащим, гражданам Кыргызской Республики по вопросам государственной и муниципальной службы;

5) иные функции в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

4. Полномочия

10. Для реализации возложенных задач и функций ГКС наделяется следующими полномочиями:

1) вносить на рассмотрение Президента Кыргызской Республики, Правительства Кыргызской Республики предложения по дальнейшему развитию и модернизации государственной и муниципальной службы;

2) вносить предложения об отмене решений государственных и муниципальных органов, принятых с нарушением законодательства о государственной и муниципальной службе Кыргызской Республики;

3) в установленном порядке привлекать представителей государственных органов и органов местного самоуправления, других организаций для разработки программ и проектов в сфере государственной и муниципальной службы;

4) взаимодействовать с профильными комитетами Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по вопросам государственной и муниципальной службы;

5) заслушивать отчеты статс-секретарей о состоянии дел в сфере государственной службы;

6) в установленном порядке сотрудничать и развивать связи с международными партнерами

по вопросам государственной и муниципальной службы;

7) в установленном порядке привлекать финансовые средства международных и других организаций для разработки проектов нормативных правовых актов в сфере государственной и муниципальной службы;

8) заключать международные договоры в сфере обучения, повышения квалификации и обмена опытом государственных и муниципальных служащих в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

9) создавать государственные информационные системы и базы данных в сфере государственной и муниципальной службы;

10) формировать государственный заказ и организовывать проведение обучения и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих;

11) вносить предложения Президенту Кыргызской Республики, Правительству Кыргызской Рес-

5. Организация работы

11. ГКС, ее территориальные подразделения образуют единую систему органа по делам государственной службы. Схема управления ГКС утверждается Президентом Кыргызской Республики.

12. ГКС возглавляет директор, назначаемый и освобождаемый от должности Президентом Кыргызской Республики.

13. Директор:

1) осуществляет на основе единоначалия общее руководство деятельностью ГКС и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на ГКС задач и функций;

2) информирует Президента Кыргызской Республики о деятельности ГКС;

3) участвует в заседаниях и сессиях Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, в заседаниях комитетов и фракций по вопросам, относящимся к его компетенции;

4) участвует в заседаниях Правительства Кыргызской Республики;

5) участвует в коллегиях государственных органов и органов местного самоуправления по вопросам государственной и муниципальной службы;

6) вносит представления Президенту Кыргызской Республики о назначении и освобождении от должности заместителей директора;

7) вносит представление в Совет по государственной службе о назначении и освобождении от должности статс-секретаря ГКС;

8) назначает, осуществляет ротацию, перемещает и увольняет государственных служащих и работников ГКС, ее территориальных подразделений, поощряет и налагает дисциплинарные взыскания по представлению статс-секретаря;

9) присваивает в установленном порядке классные чины государственным служащим ГКС,

публики об образовании консультативно-совещательных органов по вопросам государственной и муниципальной службы;

12) запрашивать у государственных органов и органов местного самоуправления необходимую информацию, документы и материалы в пределах предоставленных полномочий;

13) заключать с государственными органами и органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями соглашения о взаимодействии;

14) вносить представления Президенту Кыргызской Республики, Премьер-министру Кыргызской Республики о привлечении к ответственности руководителей государственных органов и органов местного самоуправления, не исполняющих требования законодательства Кыргызской Республики в сфере государственной и муниципальной службы;

15) осуществлять иные полномочия, предусмотренные законодательством Кыргызской Республики.

а также классные чины муниципальным служащим в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

10) в установленном порядке совместно с руководителем государственного органа и органа местного самоуправления вносит представления о присвоении высших классных чинов лицам, занимающим высшие административные государственные и муниципальные должности;

11) устанавливает полномочия своих заместителей;

12) издает приказы, распоряжения и иные акты в рамках своей компетенции;

13) утверждает структуру центрального аппарата, территориальных подразделений, изменение которой возможно только в связи с изменением задач и функций ГКС. При этом назначение директора не является основанием для изменения структуры ГКС;

14) утверждает штатное расписание центрального аппарата, территориальных подразделений в пределах фонда оплаты труда и предельной штатной численности, установленных законодательством;

15) утверждает положения о структурных подразделениях центрального аппарата и территориальных подразделений;

16) осуществляет управление фондом заработной платы ГКС;

17) утверждает план и регламент работы ГКС;

18) в установленном порядке награждает государственных и муниципальных служащих и других лиц нагрудными знаками "Отличник государственной службы" и "Отличник муниципальной службы";

19) в установленном порядке награждает государственных и муниципальных служащих и

других лиц иными ведомственными наградами;

20) в установленном порядке представляет государственных служащих ГКС к награждению государственными наградами Кыргызской Республики;

21) ведет переговоры и в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке заключает международные межведомственные договоры по вопросам, относящимся к компетенции ГКС;

22) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательством Кыргызской Республики.

14. Директор имеет двух заместителей, назначаемых и освобождаемых от должности Президентом Кыргызской Республики по представлению директора ГКС, которые подчиняются непосредственно директору и организуют деятельность ГКС в пределах возложенных на них обязанностей.

15. В ГКС учреждена высшая административная государственная должность статс-секретаря,

6. Заключительные положения

19. За ГКС на праве оперативного управления в соответствии с законодательством Кыргызской Республики закрепляется соответствующее имущество, необходимое для осуществления ее деятельности.

20. Финансирование деятельности ГКС и ее территориальных подразделений осуществляется за счет республиканского бюджета и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Кыргызской Республики.

21. ГКС ведет учет финансовых средств, поступивших из республиканского бюджета и иных

которая по правовому статусу приравнивается к первому заместителю директора ГКС по вопросам, входящим в его компетенцию.

16. Назначение и освобождение статс-секретаря осуществляется Президентом Кыргызской Республики по представлению Совета по государственной службе в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке.

17. При отсутствии директора ГКС исполнение его функций может быть возложено на статс-секретаря либо на одного из заместителей директора.

18. В ГКС образуется коллегия из 9 человек. Членами коллегии по должности являются директор (руководитель), заместители директора и статс-секретарь. Остальные члены коллегии утверждаются Президентом Кыргызской Республики по представлению директора. В состав коллегии в обязательном порядке входит представитель Аппарата Президента Кыргызской Республики и Аппарата Правительства Кыргызской Республики.

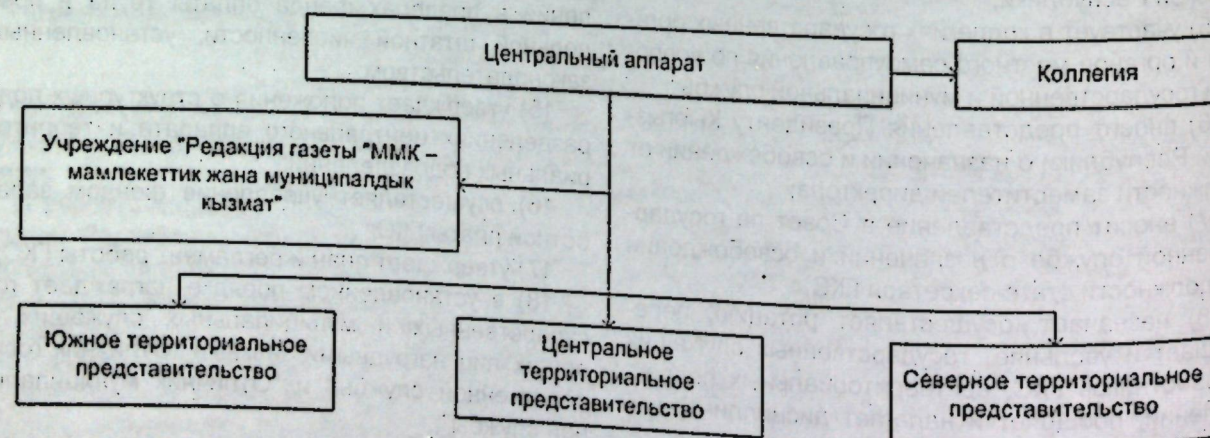
незапрещенных источников, представляет статистические, финансовые и иные отчеты в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

22. Реорганизация и ликвидация ГКС проводится в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

23. В случае прекращения деятельности ГКС документы, возникшие в ходе ее деятельности, сдаются, хранятся и используются в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

Утверждена
Указом Президента
Кыргызской Республики
от 30 сентября 2013 года № 198

Схема управления Государственной кадровой службы Кыргызской Республики



ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О Программе содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года

В целях повышения занятости населения и поддержки граждан Кыргызской Республики, занятых на внешних рынках труда, в рамках реализации Закона Кыргызской Республики "О содействии занятости населения" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:
 - Программу содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года;
 - План мероприятий по реализации Программы содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года (далее - План мероприятий).

2. Руководителям министерств, государственного комитета, административных ведомств, полномочным представителям Правительства Кыргызской Республики в областях, главам местных государственных администраций и исполнительных органов местного самоуправления по итогам каждого полугодия, до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики информацию о ходе выполнения

Плана мероприятий.

3. Министерству труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики по итогам каждого полугодия, до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Аппарат Правительства Кыргызской Республики информацию о ходе выполнения Плана мероприятий.

4. Признать утратившими силу:

- постановление Правительства Кыргызской Республики "О Программе "Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года" от 17 августа 2006 года № 591;
- постановление Правительства Кыргызской Республики "О Государственной программе Кыргызской Республики по регулированию миграционных процессов на 2007-2010 годы" от 25 сентября 2007 года № 433.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел социального развития Аппарата Правительства Кыргызской Республики.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 10 сентября 2013 года № 74)

Премьер-министр Кыргызской Республики
Ж.Сатыбалдиев

г.Бишкек
от 6 сентября 2013 года № 485

Утверждена
постановлением Правительства КР
от 6 сентября 2013 года № 485

Программа содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года

В рамках реализации Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы, утвержденной Указом Президента Кыргызской Республики от 21 января 2013 года № 11, политика занятости и миграции населения будет направлена на упорядочение миграционных процессов и создание условий цивилизованного развития внешней трудовой миграции и повышение конкурентоспособности экономически активного населения.

Проведение активной политики содействия занятости населения является одним из основных социальных приоритетов деятельности Правительства Кыргызской Республики.

Рынок труда представляет собой экономическую

систему, в которой задействовано большое количество субъектов: государство, работодатели, работники, профсоюзы и другие. Политика занятости в современных условиях недостаточно подкреплена комплексом мер, обеспечивающих рациональную занятость населения в рамках экономического развития страны. Рыночные отношения, с одной стороны, расширяют возможности дальнейшего роста занятости населения страны как внутри страны, так и за рубежом, а с другой - требуют разработки и реализации новых подходов к повышению качества и экономической активности трудовых ресурсов.

В современном мире международная миграция населения выступает важным ресурсом развития государства, как для принимающих мигран-

тов стран, так и для стран их происхождения. При этом, в условиях увеличения масштабов миграции и ее глобализации возникает такое явление, как "миграционная взаимозависимость" между государствами, которая стимулирует активный поиск механизмов, позволяющих упорядочить миграционные потоки, способствующих эффективному использованию миграции для стран приема, стран выезда, а также для самих мигрантов. В

данном ракурсе вопросы трудовой миграции рассматриваются в перспективе развития человеческих ресурсов в целях повышения занятости.

Необходимо отметить, что задачей государства является не только обеспечение трудоспособного населения возможностью реализовать свое право на труд, независимо внутри страны или за ее пределами, но и регулирование трудовой миграции и профессионального состава рабочей силы.

1. Цель Программы

Создание условий для продуктивной занятости населения, снижение безработицы и дисбаланса спроса и предложения на рынке труда путем активизации мер содействия занятости населения,

с учетом более полного и рационального использования трудовых ресурсов, защиты прав граждан Кыргызстана, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом.

2. Анализ текущей ситуации

В результате естественных и миграционных процессов, по данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, в 2012 году численность населения увеличилась на 111,2 тыс. человек или на 2%, составив 5,6 млн. человек⁽¹⁾. Городское население составляет 1,9 млн. человек (34%), сельское - 3,7 млн. человек (66%).

Примечание (1): Социально-экономическое положение за январь 2013 года.

Демографическая ситуация в 2012 году характеризовалась значительным снижением внешней миграционной активности населения. Так, в республику на постоянное место жительства прибыло 5,5 тыс. человек, выбыло 13,0 тыс. человек, миграционный отток составил (-) 7,5 тыс. человек, в то время как в 2011 году миграционный отток составлял (-) 36,5 тыс. человек. Наиболее высокий показатель внешней миграции отмечается в Чуйской области (56 чел. на 10 тыс. жителей) и в городе Бишкек (38 чел. на 10 тыс. жителей).

Главной особенностью рынка труда Кыргызской Республики является избыток рабочей силы из-за высоких темпов прироста населения трудоспособного возраста. Так, доля населения трудоспособного возраста увеличилась с 57,8% в 2005 году до 61,1% в 2012 году. На протяжении последних лет предложение труда превышало спрос примерно на 32%. Экономически активное население составляет 2490,1 тыс. человек⁽²⁾, за-

нятое население - 2277,7 тыс. человек или 91% экономически активного населения.

Примечание (2): Сборник Нацстаткомитета "Занятость и безработица", 2012 год.

По состоянию на 1 января 2013 года, молодежь (возрастная группа 14-28 лет) составила 1 млн. 657 тыс. человек или 30% всего населения республики и 68% экономически активного населения.

Экономически активное население в сельской местности составляет 1 млн. 599 тыс. человек, из них занятое население 1 млн. 496 тыс. человек или 94% экономически активного сельского населения, безработными являются 102,9 тыс. сельчан. Относительно высокий уровень занятости в сельской местности объясняется тем, что сельскохозяйственные работы имеют временный характер (сезонный, 5-6 месяцев).

Численность занятого населения составляет 2277,7 тыс. человек, уровень занятости - около 59%. В Ошской области занятое население составляет 590,0 тыс. человек, в Джалал-Абадской - 423,8 тыс. человек, в Баткенской - 165,0 тыс. человек, в Иссык-Кульской - 174,9 тыс. человек, в Нарынской - 85,4 тыс. человек, в Таласской - 103,3 тыс. человек, в Чуйской - 350,2 тыс. человек.

Увеличение числа занятого населения отмечается в финансовом секторе (на 82%), строительстве (на 21%), в сфере транспорта и связи (на 10%).

Таблица № 1

Численность занятого населения по отраслям за 2007-2011 годы

Отрасли	(тыс. чел.)				
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Всего	2152,7	2184,3	2216,4	2243,7	2277,7
Сельское хозяйство	742,1	742,9	718,5	699,1	700,2
Промышленность	192,9	191,3	187,3	192,1	189,8
Электрозэнергетика	38,3	37,8	38,8	41,4	38,7
Строительство	205,3	221,9	244,0	240,1	249,1
Торговля	316,9	319,4	316,0	337,5	345,9
Транспорт и связь	133,3	133,8	144,9	147,5	147,2
Финансовый сектор	9,7	12,2	15,8	18,2	17,7

Отрасли	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Государственное управление	106,8	101,7	103,6	99,9	102,6
Образование	156,6	156,1	164,3	171,9	177,1
Здравоохранение	86,2	86,2	79,4	74,4	78,5
Прочие отрасли экономики	164,6	181,0	203,8	221,6	230,9

Квалификация граждан, занятых в экономике страны, зависит от уровня образования и возможности его повышения, поэтому важно достичь соответствия инфраструктуры учебных заведений, их потенциала и компетенций особенностям экономики страны.

Количество хозяйствующих субъектов, по состоянию на 1 января 2013 года, составило 541,3 тыс. единиц.

В общем числе хозяйствующих субъектов доля крестьянских (фермерских) хозяйств составляет 45,4%, индивидуальных предпринимателей - 43,3%. Доля юридических лиц в общем числе хозяйствующих субъектов составила 4,9% или 26,4 тыс. единиц. Из общего числа юридических лиц в государственной собственности находится 14,3%

хозяйствующих субъектов, муниципальной - 14,9%, частной собственности - 70,6%. Значительная доля (79,5%) юридических лиц относится к малым хозяйствующим субъектам, из которых 34,4% зарегистрированы в городе Бишкек. Доля средних и крупных хозяйствующих субъектов составила 14,0% и 6,5% соответственно.

По данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, в 2012 году в республике создано 112,5 тыс. рабочих мест. Из числа созданных рабочих мест 7% - в формальном секторе (на предприятиях - 7,5 тыс. рабочих мест), 93% - в неформальном секторе (индивидуальные предприниматели и фермерские, крестьянские хозяйства - 104,9 тыс. рабочих мест).

Таблица № 2

Создание рабочих мест по отраслям за 2012 год

(ед.)

Сектора экономики	Всего	в том числе	
		Юридические лица	Индивидуальные, фермерские хозяйства
Сельское хозяйство	32609	170	32439
Промышленность	5798	1480	4318
Строительство	7451	979	6472
Торговля	33511	755	32756
Гостиницы и рестораны	2313	42	2271
Транспорт и связь	8594	360	8234
Финансовая деятельность	753	374	379
Операции с недвижимостью	2748	1394	1354
Государственное управление	472	472	-
Образование	1866	1038	828
Здравоохранение	861	158	703
Коммунальное хозяйство	5536	372	5164
Другие виды деятельности (патенты)	9971	-	9971

В формальном секторе наибольшее число рабочих мест создано на промышленных предприятиях, в сфере строительства, а также в системе образования, наименьшее число - в сфере обслуживания (гостиницы и рестораны) и в сфере здравоохранения. В неформальном секторе наибольшее количество рабочих мест создано в сельском хозяйстве и в сфере торговли.

Значительное количество созданных рабочих мест отмечается в Чуйской области (29128), городе Бишкек (25737) и Джалал-Абадской области (24344). Небольшое количество созданных рабочих мест наблюдается в городе Ош (1360), Иссык-Кульской (3244) и Таласской (3218) областях. Из общего числа вновь созданных рабочих мест около 20% составляют фермерские хозяйства

(23332). Наибольшее количество (56%) рабочих мест в фермерских хозяйствах создано в Чуйской области (16541).

Количество создаваемых рабочих мест недостаточно для обеспечения занятости безработных граждан.

Анализ ситуации в области трудовой миграции показывает, что причины высокой динамики и масштабов трудовой миграции соотносятся с ситуацией на национальном рынке труда и демографическими изменениями в структуре населения республики.

Так, значительными темпами продолжает увеличиваться численность населения в трудоспособном возрасте за счет естественного прироста трудоспособного населения, в результате которо-

го на рынке труда наблюдается диспропорция в спросе и предложении рабочей силы. Ежегодно в трудоспособный возраст вступают более 70 тыс. молодых людей. За последние годы рост численности населения в трудоспособном возрасте превысил рост занятости более чем в 2 раза.

Утрата сфер приложения труда и возможности получения доходов внутри республики также предопределила миграционный отток населения в зарубежные страны. Основными странами выезда граждан Кыргызской Республики с целью трудоустройства продолжают оставаться Российская Федерация и Республика Казахстан. По экспертным оценкам, трудовую и предпринимательскую деятельность за рубежом осуществляют от 350 до 500 тыс. граждан Кыргызской Республики. В развитых странах дальнего зарубежья пребывает до 30 тыс. кыргызстанцев.

Численность кыргызстанцев, осуществляющих временную трудовую деятельность, варьируется в разное время года от 5 до 10% от численности экономически активной части населения республики.

Имеет место сложная ситуация в процессах внутренней миграции населения, на которую приходится порядка 60% всех территориальных перемещений граждан. Внутренняя миграция населения осуществляется преимущественно из сельской местности в экономически и инфраструктурно развитые, но ограниченные по своему потенциалу (земельному, жилищному, коммуникационному, рынку труда и иному) города. Сокращение численности и качественного состава населения стратегически важных приграничных регионов и сельских районов ограничивает перспективы развития аграрного сектора и других отраслей экономики.

Для сохранения уровня занятости населения и вовлечения трудоспособного населения в сферу занятости необходимо создать такие экономические условия, при которых ежегодный прирост занятых будет составлять не менее 7% за счет создания порядка 150 тыс. рабочих мест. В настоящее время среднегодовой темп роста занятых составляет всего 1,0%. Объективно экономика страны пока не может обеспечить необходимый рост количества новых рабочих мест.

На данном этапе занятость граждан страны за рубежом остается важной составляющей политики занятости населения Кыргызской Республики. С одной стороны, внешняя трудовая миграция населения имеет ряд негативных проявлений (ухудшение состояния демографических показателей, фактор потери специалистов и квалифицированных рабочих кадров, обострение проблем института семьи), с другой стороны - отток части трудовых ресурсов положительно сказывается на рынке труда, трудовые мигранты за рубежом приобретают новые знания и опыт, осваивают новые технологии, приобщаются к новым стандартам организации производства, которые

могут применить в работе по возвращении на родину. Поступления от внешних трудовых мигрантов служат основным источником обеспечения их семей. Если в 2003 году объем текущих трансфертов составил 6,9% к ВВП, то в 2011 году он составил около 29% ВВП.

Уровень общей безработицы, по состоянию на 1 января 2013 года, составил 8,6%, уровень официальной безработицы - 2,4%. Наиболее высокий уровень официальной безработицы отмечен в городе Ош (10,7%), низкий - в Таласской области (5%).

Уровень официальной безработицы ежегодно колеблется от 2 до 3%. Разрыв между уровнем общей безработицы и официальной безработицы составляет более 5%, в количественном показателе - от 100 до 130 тыс. человек, которые находятся в самостоятельном поиске работы. Ежегодно около 100 тыс. человек, находящихся в поиске работы, получают консультации в службах занятости по вопросам, связанным с трудоустройством.

Численность безработного населения составляет 212,4 тыс. человек. Наибольшее количество безработных граждан отмечается в городе Бишкек (40,8 тыс. человек), в Ошской (42,0 тыс. человек) и Чуйской (38,6 тыс. человек) областях.

В 2012 году численность безработных, состоящих на учете в службах занятости, составила 95,2 тыс. человек. Количество имеющих официальный статус безработных составило 60,4 тыс. человек. Количество вакантных рабочих мест, заявленных в службы занятости, составило около 53,9 тыс. человек, с преобладанием спроса на рабочие специальности (70%). Невостребованными ежемесячно остаются около 15% вакансий вследствие низкой заработной платы. Трудоустроено службами занятости 39,6 тыс. человек.

При росте уровня безработицы и дефицита рабочих кадров приоритетным направлением в работе с населением является обучение безработных граждан по специальностям, востребованным на рынке труда. В 2012 году на профессиональное обучение направлено 6,5 тыс. безработных.

В целях создания новых рабочих мест за счет развития малого и среднего бизнеса осуществляется выдача микрокредитов безработным гражданам. В 2008-2012 годах за счет микрокредитования создано 9,5 тыс. новых рабочих мест. Значительное количество безработных, получивших микрокредиты, проживает в городе Бишкек (2,0 тыс. человек), в Иссык-Кульской (1,8 тыс. человек), Ошской (1,5 тыс. человек), Джалал-Абадской (1,0 тыс. человек) и Баткенской (1,2 тыс. человек) областях.

В 2012 году около 4,0 тыс. безработных граждан получили микрокредиты на сумму более 35,0 млн. сомов.

Одной из мер активной политики содействия занятости населения являются оплачиваемые общественные работы. Для обеспечения временной занятостью безработных, находящихся в

длительном поиске работы, службами занятости, в порядке временного трудоустройства, на оплачиваемые общественные работы направлено 19,0 тыс. человек. Оплачиваемые общественные работы организуются в основном для улучшения социальной инфраструктуры регионов на таких объектах, как школы, музеи, спортивные площадки и других.

Создание рабочих мест является одним из приоритетов экономической политики республики, занятость населения за рубежом должна рассматриваться как одна из форм занятости населения, как временная возможность снижения напряженности на рынке труда.

Следует отметить, что статистика по рынку труда не отражает реальной ситуации, официальная безработица учитывает часть граждан, находящихся в поиске работы. Общий уровень безработицы, рассчитываемый Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики, также не охватывает реальную численность безработных, поскольку не в полном объеме учитывает неработающую часть экономически активного населения страны. Отсутствие достоверных данных по трудовым ресурсам затрудняет эффективное государственное регулирование в сфере занятости, которое должно быть основано на спросе и предложении на рынке труда. В условиях ограниченных мер государственного регулирования рынок труда формируется стихийно, без соответствующих оценок спроса и предложения, как в разрезе территорий, так и по видам востребованных профессий.

В целях формирования комплексного механизма прогнозирования потребности рынка труда постановлением Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Методики прогнозирования потребности в трудовых ресурсах" от 26 марта 2012 года № 203 утверждена Методика прогнозирования потребности в трудовых ресурсах. Данное прогнозирование необходимо для разработки ме-

роприятий по стратегическому планированию подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на спрос профессиональных кадров на рынке труда в соответствии с целями социально-экономического развития страны.

Реализованы Программа "Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года", утвержденная постановлением Правительства Кыргызской Республики от 17 августа 2006 года № 591, Государственная программа Кыргызской Республики по регулированию миграционных процессов на 2007-2010 годы, утвержденная постановлением Правительства Кыргызской Республики от 25 сентября 2007 года № 433. В рамках реализации данных программ решен ряд проблем в сфере содействия занятости населения, внешней трудовой миграции, осуществлялись мероприятия по защите трудовых мигрантов, развивалось взаимодействие с работодателями по вопросам занятости населения, введен механизм анализа создания рабочих мест.

В целях осуществления согласованных мер по основным вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений подписано Генеральное соглашение между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2013-2015 годы.

Постановлением Правительства Кыргызской Республики "О проекте Закона Кыргызской Республики "О содействии занятости населения" от 27 сентября 2012 года № 660 одобрен проект Закона Кыргызской Республики "О содействии занятости населения", предусматривающий совершенствование законодательства в сфере содействия занятости населения Кыргызской Республики, определение прав граждан в области занятости, расширение возможности доступа безработных граждан к услугам служб занятости.

3. Проблемы

Несмотря на реализацию Программы "Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года" и Государственной программы Кыргызской Республики по регулированию миграционных процессов на 2007-2010 годы, имеется ряд проблем, таких как незначительное количество создаваемых рабочих мест с относительно высокой заработной платой, несбалансированность экономического развития регионов, влияющая на рост внутренней миграции, слабое участие местных государственных администраций и органов местного самоуправления в реализации мер содействия занятости населения, несоответствие уровня профессионального образования потребностям рынка труда, низкий уровень социальных гарантий для работников, стихийная внешняя трудовая миграция.

По прогнозам экспертов, в течение предстоя-

щих лет численность населения будет увеличиваться, в том числе нетрудоспособного населения. Низкий уровень заработной платы и недостаточное количество новых рабочих мест будут оказывать влияние на увеличение объемов трудовой миграции. Рост населения в населенных пунктах городского типа приведет к существенному повышению спроса на продукты питания, воду, сырье и энергию, также могут возникнуть сложности, связанные со сбалансированным развитием рынка труда.

Увеличение численности трудовых мигрантов, трудности и препятствия, с которыми они сталкиваются в период трудоустройства, обуславливают необходимость выработки новых подходов и механизмов для регулирования внешней трудовой миграции. Трудовая миграция граждан Кыргызстана должна рассматриваться как одна из

форм занятости населения. Данный подход позволит воспользоваться выгодами глобальной занятости, расширяя возможности трудоустройства граждан Кыргызстана с учетом возможностей внутреннего и международного рынка труда.

Неформальная (теневая) экономика составляет значительную часть экономики Кыргызстана. Деятельность в неформальном секторе частично учитывается в официальных данных ВВП и занятости. По оценкам независимых экспертов, доля неформального сектора составляет от 18 до 50% процентов ВВП. Динамика неформального сектора экономики может существенно отличаться от официальных показателей роста экономики в целом.

Гендерные аспекты приобретают все большую актуальность. Конституция Кыргызской Республики гарантирует равные возможности для мужчин и женщин. Однако уровень экономической активности женщин более низкий, чем мужчин. Женщины в основном трудятся в неформальном секторе (сельское хозяйство, сфера обслуживания, торговля). Кроме того, значительное количество женщин работает в сферах самозанятости, основанных на системе кредитования и микрокредитования, что создает определенные риски их постоянной трудовой занятости.

В сфере занятости населения имеется ряд проблем, таких как:

- увеличение числа безработных граждан активного трудоспособного возраста;
- достаточно высокий уровень внешней трудовой миграции населения, что приводит к потере

4. Основные направления и задачи Программы

Основные направления Программы:

- усиление активных мероприятий содействия занятости безработных граждан и социально-уязвимых слоев населения путем совершенствования нормативной правовой базы в сфере занятости, а также разработки и осуществления ряда мер с учетом специфических потребностей отдельных уязвимых групп;
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда путем совершенствования системы обучения, переобучения и повышения квалификации, развития социального партнерства в вопросах внедрения механизмов независимой оценки и сертификации подготовки кадров со стороны работодателей;
- развитие системы прогнозирования потребности в трудовых ресурсах и информационной системы рынка труда через проведение анализа рынка труда, определение структуры и объема подготовки специалистов в соответствии с потребностями отраслей экономики страны;
- обеспечение полноценной системы по защите прав и интересов граждан Кыргызской Республики, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом;
- формирование и развитие эффективной сис-

квалифицированных трудовых ресурсов и значительному снижению интеллектуального и профессионального потенциала трудовых ресурсов республики;

- диспропорция спроса и предложения профессиональных кадров на рынке труда;
- деформация системы трудовых отношений, обусловленная значительными масштабами занятости в неформальном секторе экономики;
- низкий уровень трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы (лица с ограниченными возможностями здоровья, молодежь, женщины, лица предпенсионного возраста, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей с ограниченными возможностями здоровья);
- слабое участие работодателей в повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке кадров;
- значительный разрыв между размером пособия по безработице и величиной прожиточного минимума;
- отсутствие данных о реальных масштабах безработицы и трудовой миграции;
- практическое отсутствие системы прогнозирования рынка труда ввиду недостаточной работы служб занятости;
- недостаточное финансирование мероприятий, направленных на содействие занятости населения и финансовую поддержку безработных граждан.

темы государственного регулирования трудовой миграции путем совершенствования законодательства, информационно-образовательного обеспечения, предоставления услуг гражданам Кыргызской Республики, желающим осуществлять трудовую деятельность за рубежом;

- развитие форм и методов регулирования трудовой миграции, основанных на развитии двусторонних и многосторонних межгосударственных отношений;
 - расширение и укрепление государственно-частного партнерства в работе по организованной подготовке, направлению и защите граждан Кыргызской Республики, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом;
 - повышение качества и эффективности работы служб занятости по предоставлению услуг в сфере занятости и миграции.
- В рамках указанных направлений Программы необходимо решить следующие задачи:
- разработка и принятие нормативных правовых актов, направленных на содействие занятости и регулирование внешней трудовой миграции;
 - создание условий для содействия занятости населения в государственных и негосударственных секторах экономики, включая:

разработку и реализацию программ социально-экономического развития регионов в целях сокращения уровня безработицы;

реализацию положений Генерального соглашения между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2013-2015 годы;

- усиление активных мер содействия занятости на рынке труда;
- повышение профессионального и образовательного уровня трудовых мигрантов - граждан Кыргызской Республики, уровня информированности граждан Кыргызской Республики о возможностях и условиях трудоустройства как внутри страны, так и за рубежом;
- совершенствование системы анализа и про-

5. Ожидаемые результаты

Реализация мероприятий Программы позволит достичь следующих результатов:

- снижение уровня общей безработицы до 8%; уровня официальной безработицы - до 2%;
- численность безработных, трудоустроенных службами занятости, в общей численности зарегистрированных безработных составит не ниже 40%;
- доля трудоустроенных безработных граждан после прохождения профессионального обучения составит не ниже 70%;
- наличие системы организованного трудоу-

гноза рынка труда;

- повышение эффективности деятельности государственных служб занятости и миграции.

Успешное социально-экономическое развитие регионов способствует эффективной занятости населения, сокращению трудовой миграции. Местные государственные администрации и органы местного самоуправления обеспечивают реализацию государственной политики в области содействия занятости населения посредством разработки регионального комплекса мер социально-экономического развития региона, способствующих созданию новых рабочих мест, участия в разработке и выполнении программ занятости населения, в том числе предусматривающих создание рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья, испытывающих особые трудности в трудоустройстве.

роительства граждан Кыргызской Республики за рубежом;

- развитие партнерских отношений с государственными структурами и работодателями стран, в которых осуществляют трудовую деятельность граждане Кыргызстана;
- увеличение числа граждан Кыргызской Республики, занятых на иностранных предприятиях, осуществляющих экономическую деятельность на территории Кыргызстана;
- наличие ежегодного анализа рынка труда и прогноза потребности в трудовых ресурсах.

6. Вызовы и риски

При реализации настоящей Программы могут иметь место следующие вызовы и риски.

Экономические: ограниченные возможности бюджетов государственных органов могут создать проблемы при выполнении Программы. Следует принять во внимание возможное снижение грантовой и донорской помощи вследствие продолжающегося мирового экономического кризиса, а также слабый приток внутренних и внешних инвестиций в экономику республики. Возможен риск частичной реализации Программы.

Организационные: недостаточный потенциал

сотрудников государственных органов и органов местного самоуправления несет риск формального выполнения мероприятий Программы.

Социально-экономические: рабочие места, создаваемые в стране, по совокупности характеристик (заработная плата, безопасность труда, социальный пакет) уступают рабочим местам в странах, в которых работают граждане Кыргызской Республики, а также их количество является недостаточным для обеспечения роста занятости населения в стране.

7. Ресурсы

Для реализации настоящей Программы будут использоваться различные виды ресурсов.

Кадровые: сотрудники министерств, административных ведомств, местных государственных администраций, органов местного самоуправления, представители международных и некоммерческих организаций, заинтересованные в реализации мероприятий по занятости населения.

Технические: компьютерная и иная офисная техника, транспортные средства органов исполнительной власти.

Финансовые: основными источниками финансирования настоящей Программы являются сред-

ства, предусмотренные государственным органам из республиканского бюджета на соответствующий год, также внебюджетные источники (грантовые программы, средства международных и донорских организаций).

По предварительным данным, из средств республиканского и местных бюджетов до 2020 года потребуется около 1,3 млрд. сомов, за счет грантовых программ, средств международных и донорских организаций - 250,0 млн. сомов. Ежегодно для реализации настоящей Программы требуется около 180 млн. сомов.

8. Мониторинг и оценка

Регулярный мониторинг и оценка выполнения мероприятий Программы станут ключевыми компонентами на стадии ее реализации.

Министерством труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики будут проводиться регулярный мониторинг и оценка выполнения мероприятий Программы по итогам полугодий.

Система мониторинга и оценки мероприятий будет направлена на обеспечение систематического анализа степени успешности Программы в

достижении поставленных целей и задач.

На основании данных мониторинга периодически будет оцениваться эффективность реализации мероприятий Программы. На основании полученных результатов будут приняты решения по повышению эффективности действий, перераспределению ресурсов и их оптимальному использованию, улучшению координации с заинтересованными исполнителями.

Утвержден
постановлением Правительства КР
от 6 сентября 2013 года № 485

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по реализации Программы содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
Задача 1. Разработка и принятие нормативных правовых актов, направленных на содействие занятости и регулирование внешней трудовой миграции				
1	Разработка и внесение проектов положений: - об обучении безработных граждан, профессиям, востребованным на рынке труда; - о привлечении безработных граждан к оплачиваемым общественным работам; - об упорядочении механизма льготного микрокредитования безработных граждан; - о порядке и условиях выплаты пособия по безработице	II квартал 2014 года	МТММ	Усовершенствованы механизмы оказания содействия безработным гражданам в вопросах трудоустройства и занятости с учетом рыночной экономики
2	Разработка стандартов предоставления услуг в сфере занятости населения	I квартал 2014 года	МТММ	Улучшение качества услуг, предоставляемых гражданам службами занятости
3	Разработка законопроекта о внесении изменений и дополнений в Кодекс Кыргызской Республики об административной ответственности, предусматривающего усиление ответственности за незаконное трудоустройство граждан Кыргызской Республики за рубежом и незаконное привлечение иностранной рабочей силы	II квартал 2014 года	МТММ	Усиление ответственности работодателей
4	Разработка и утверждение проекта Положения о порядке учета въезжающих и выезжающих в/из Кыргызскую(ой) Республику(и) иностранных граждан и граждан Кыргызской Республики	II квартал 2014 года	Пограничная служба, МВД, ГРС, МТММ, МИД, НСК (по согласованию)	Наличие достоверных статистических данных по миграции граждан
5	Разработка формата и процедур регистрации и учета миграции населения, оперативной системы обмена данными между заинтересованными службами	IV квартал 2014 года	МТММ, Пограничная служба, МИД, МВД, ГКНБ, НСК (по согласованию)	Создана система учета и миграции населения, разработаны инструкции по межведомственному обмену необходимыми данными
6	Разработка и внесение проекта Соглашения между Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о порядке организованного набора и трудоустройства граждан Кыргызской Республики на территории Российской Федерации	I-II кварталы 2014 года	МТММ	Осуществление организованного трудоустройства граждан Кыргызской Республики и сокращение числа нелегально работающих граждан

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
7	Разработка проекта Соглашения между Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, с учетом соблюдения прав трудовых мигрантов на социальное и пенсионное обеспечение	III квартал 2014 года	МТММ, Минздрав, Соцфонд	Обеспечение защиты интересов трудовых мигрантов в части социального и пенсионного обеспечения
8	Разработка и внесение законопроекта "О частных агентствах занятости"	2015 год	МТММ	Регламентация деятельности частных агентств занятости, повышение их ответственности
9	Разработка проекта Соглашения между Кыргызской Республикой и Российской Федерацией о регулировании вопросов пенсионного обеспечения граждан, осуществляющих временную трудовую деятельность на территории сторон	IV квартал 2014 года	Соцфонд, МТММ	Урегулирование вопросов по пенсионному обеспечению трудовых мигрантов
10	Разработка механизмов совместной деятельности уполномоченных государственных органов Кыргызской Республики и стран пребывания трудовых мигрантов - граждан Кыргызской Республики по обмену данными о въезжающих и пребывающих трудовых мигрантах	2014 год	МТММ	Обеспечение скоординированных действий между миграционными органами Кыргызской Республики и стран пребывания трудовых мигрантов - граждан Кыргызской Республики
Задача 2. Создание условий для содействия занятости населения в государственных и негосударственных секторах экономики				
11	Проведение активных мер содействия занятости безработных граждан путем обучения профессиям, востребованным на рынке труда, привлечения на оплачиваемые общественные работы, микрокредитования	2013-2020 годы	МТММ, полпреды в областях, МГА, мэрии городов Бишкек и Ош (по согласованию)	Ежегодный охват активными мерами содействия занятости не менее 40% безработных граждан, состоящих на учете в службах занятости
12	Реализация мероприятий Генерального соглашения между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2013-2015 годы	2013-2015 годы	МТММ, министерства и ведомства, объединения работодателей (по согласованию), ФГК (по согласованию)	Активизация социального партнерства в сфере занятости населения
13	Оказание содействия лицам с ограниченными возможностями здоровья в организации самостоятельной занятости и трудоустройства	Ежегодно	МТММ, работодатели (по согласованию), полпреды в областях, МГА, мэрии городов Бишкек и Ош (по согласованию)	Количество трудоустроенных лиц с ограниченными возможностями здоровья составляет не менее 5% от общего числа работников
14	Подготовка профессиональных кадров в соответствии с потребностями рынка труда	Постоянно	МТММ, МОН	Подготовка специалистов на основе анализа потребности рынка труда
15	Внедрение независимой сертификации компетенций учащихся учебных заведений: начального профессионально-технического образования	Постоянно	МОН, АПТО	Ежегодное увеличение количества учащихся, обученных на основе оценки компетенций
16	Проведение ярмарок вакансий, в том числе для социально уязвимых слоев населения	Ежегодно	МТММ, объединения работодателей (по согласованию), международные организации (по согласованию)	Трудоустройство не менее 10% граждан, посетивших ярмарки вакансий в поисках работы
17	Расширение практики стажировок молодых специалистов в организациях и на предприятиях с целью их последующего трудоустройства в данных организациях	Постоянно	АПТО, МТММ, объединения работодателей (по согласованию)	Ежегодное увеличение показателя трудоустройства молодых специалистов на 5%

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
Задача 3. Усиление активных мер содействия занятости на рынке труда				
18	Разработка и реализация проектов по организации дополнительных оплачиваемых общественных работ	2013-2020 годы	МТММ, работодатели (по согласованию), международные организации (по согласованию)	Ежегодное обеспечение не менее 15 тыс. безработных граждан временными рабочими местами
19	Предоставление микрокредитов безработным гражданам для организации индивидуальной предпринимательской деятельности	2013-2020 годы	МТММ, кредитные организации (по согласованию)	Ежегодное увеличение рабочих мест на 1,5 тыс. единиц в сфере малого и среднего бизнеса
20	Развитие системы профориентационной работы среди безработной молодежи	Постоянно	МТММ, МОН	Ежегодный охват профориентационными услугами не менее 95% молодежи из числа безработных граждан, зарегистрированных в службах занятости
21	Организация профессионального консультирования работников, нуждающихся в опережающем обучении, по выбору профессии, специальности, рода занятий, видов и форм обучения	Постоянно	МТММ, МОН	Повышение уровня информированности о ситуации на рынке труда и востребованных профессиях среди высвобождаемых лиц
22	Организация краткосрочной профессиональной подготовки/переподготовки работников, нуждающихся в опережающем обучении, для получения новых профессий, расширения их профессионального профиля и получения возможностей для трудоустройства	Постоянно	МТММ	Введение краткосрочного обучения работников новым профессиям ежегодно не менее 4 тыс. человек
Задача 4. Повышение профессионального и образовательного уровня трудовых мигрантов - граждан Кыргызской Республики, уровня информированности граждан Кыргызской Республики о возможностях и условиях трудоустройства как внутри страны, так и за рубежом				
23	Создание в регионах республики центров домиграционной подготовки граждан Кыргызстана, желающих осуществлять трудовую деятельность за рубежом	2014-2017 годы	МТММ, полпреды в областях, мэрии городов Бишкек и Ош (по согласованию)	Повышение информированности населения о трудовой миграции
24	Разработка и внедрение краткосрочных образовательных программ для трудовых мигрантов	2013-2017 годы	МТММ, МОН	Расширение образовательных и профессиональных услуг для трудовых мигрантов по обучению и переобучению
25	Разработка и внедрение упрощенных программ обучения для жителей населенных пунктов, расположенных в высокогорных и приграничных районах	2013-2017 годы	МТММ, международные и общественные организации (по согласованию)	Расширение возможностей безработных граждан для трудоустройства
26	Разработка и внедрение методики проведения профессиональной ориентации в регионах республики	I-II кварталы 2014 года	МТММ, МОН, МГА, общественные организации (по согласованию)	Увеличение количества учащихся по специальностям, востребованным в сообществах; регионах, стране
27	Разработка механизмов внедрения системы взаимного признания дипломов/сертификатов через инициативы в рамках двустороннего и многостороннего сотрудничества	2014-2017 годы	МТММ, МОН	Улучшение условий и возможностей для трудоустройства граждан Кыргызстана за рубежом
28	Предоставление услуг трудовым мигрантам по информированию о вакансиях на международных рынках труда, о законодательстве страны трудоустройства	2013-2020 годы	МТММ, ЧАЗы (по согласованию)	Повышение качества и доступности информации для трудовых мигрантов
29	Учреждение представительств Министерства труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики в Российской Федерации и Республике Казахстан при дипломатических представительствах Кыргызской Республики	2014 год	МТММ, МИД	Повышение уровня защищенности трудовых мигрантов в Российской Федерации и Республике Казахстан

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
за рубежом				
30	Разработка и утверждение минимальных требований - к трудовым договорам, заключаемым между трудовыми мигрантами и работодателями	2014 год	МТММ, ЧАЗы (по согласованию), профсоюзы (по согласованию)	Наличие и совершенствование трудовых договоров, заключаемых между трудовыми мигрантами и работодателями
Задача 5. Совершенствование системы анализа и прогноза рынка труда				
31	Разработка и внедрение методики определения количества созданных и ликвидированных рабочих мест	II квартал 2014 года	НСК (по согласованию), МТММ, МСХМ, МГА, ОМСУ (по согласованию)	Наличие статистических данных о создании и ликвидации рабочих мест
32	Разработка и внедрение прогнозирования основных показателей занятости населения, включая баланс трудовых ресурсов	I квартал 2014 года	МТММ, НСК (по согласованию), министерства и ведомства	Наличие ежегодных сведений о состоянии рынка труда и баланса трудовых ресурсов
33	Совершенствование методики статистического учета безработных граждан	II квартал 2014 года	МТММ, НСК (по согласованию)	Наличие достоверных данных об общем количестве безработных граждан
Задача 6. Повышение эффективности деятельности государственной службы занятости и миграции				
34	Укрепление материально-технической базы государственных служб занятости и миграции	2014-2018 годы	МТММ, международные организации (по согласованию)	Оказание населению качественных государственных услуг по вопросам занятости и миграции
35	Внедрение методики проведения профориентационной работы в подразделениях Министерства труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики	I квартал 2014 года	МТММ	Наличие методики проведения профориентационной работы для улучшения работы служб занятости
36	Совершенствование информационно-коммуникационных технологий	2013-2019 годы	МТММ, международные организации (по согласованию)	Внедрение корпоративной сети для повышения качества и эффективности предоставляемых услуг гражданам, ищущим работу, работодателям
37	Проведение ежегодных опросов граждан о полноте и качестве государственных услуг в области содействия занятости	Ежегодно	МТММ	Снижение количества жалоб граждан по вопросам занятости и миграции
38	Организация цикла теле-, радиопередач, публикаций в печатных и электронных средствах массовой информации по вопросам занятости и миграции в целях повышения информированности населения	Постоянно	МТММ	Повышение правовой грамотности населения

Список сокращений:

МТММ - Министерство труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики
 МОН - Министерство образования и науки Кыргызской Республики
 МСХМ - Министерство сельского хозяйства и мелиорации Кыргызской Республики
 МИД - Министерство иностранных дел Кыргызской Республики
 МВД - Министерство внутренних дел Кыргызской Республики
 Минздрав - Министерство здравоохранения Кыргызской Республики
 ГКНБ - Государственный комитет национальной безопасности Кыргызской Республики
 ГРС - Государственная регистрационная служба при

Правительстве Кыргызской Республики
 НСК - Национальный статистический комитет Кыргызской Республики
 Соцфонд - Социальный фонд Кыргызской Республики
 Пограничная служба - Государственная пограничная служба Кыргызской Республики
 АПТО - Агентство профессионально-технического образования при Министерстве труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики
 Полпреды в областях - Полномочные представители Правительства Кыргызской Республики в областях
 МГА - местные государственные администрации
 ОМСУ - органы местного самоуправления
 ФПК - Федерация профсоюзов Кыргызстана
 ЧАЗы - частные агентства занятости

МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ О перечне заболеваний, возникновение или обострение, которых может быть связано с катастрофой на Чернобыльской АЭС и другими радиационными авариями"

В целях обеспечения необходимой радиационной, медицинской и социальной защиты населения, а также проведения экспертиз по установлению причинной связи отдаленных соматико-стохастических эффектов с воздействием радиации в результате природных и техногенных катастроф

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. перечни заболеваний, возникновение или обострение которых может быть поставлено в связь с катастрофой на Чернобыльской АЭС и другими радиационными авариями и заболеваний, развившихся или обострившихся вследствие воздействия радиации и других вредных факторов радиационной аварии, которые могут быть рассмотрены при установлении их причинной связи (Приложение 1);

1.2. перечень заболеваний детей, родившихся в пострadiационный период и ставших инвали-

дами, которые могут быть рассмотрены при установлении их причинной связи с воздействием радиации на родителей (Приложение 2).

2. Руководителям НЦ, НИИ, республиканских организаций здравоохранения, ООБ, ТБ, ЦОВП при выставлении диагноза лицам, подвергшимся воздействию ионизирующего излучения, и проведении экспертиз по определению связи отдаленных соматико-стохастических эффектов с воздействием радиации учитывать рекомендации по использованию "Перечня". Срок: постоянно.

3. Признать утратившим силу Перечень заболеваний, утвержденный Минздравом Кыргызской Республики в 1996 году (Методические рекомендации "Диспансерное наблюдение населения, подвергшегося воздействию радиации в результате аварии на ЧАЭС" г.Бишкек. 1996 год).

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя министра Калиева М.Т.

Министр здравоохранения Кыргызской Республики
Д.Сагинбаева

г.Бишкек

от 18 сентября 2013 года № 542

Приложение 1

к приказу Министерства здравоохранения КР
от 18 сентября 2013 года № 542

Перечень заболеваний, возникновение или обострение которых может быть связано с катастрофой на Чернобыльской АЭС и другими радиационными авариями

Наименование заболевания	код по МКБ-10
1. Отдаленные последствия облучения	T66
2. Лучевая катаракта	H26.8
3. Лучевой гипотиреоз	E03.8
4. Местное лучевое поражение (лучевые ожоги)	L58
5. Апластическая анемия	D 61.2
6. Новообразования	C00-D48

Рекомендации:

Вопрос о связи других заболеваний следует рассматривать с комплексом всех остальных не лучевых

факторов, для каждого индивидуально, на основании его общего состояния и тяжести заболеваний.

Перечень заболеваний, развившихся или обострившихся вследствие воздействия радиации и других вредных факторов радиационной аварии, которые могут быть рассмотрены при установлении их причинной связи

1. Онкологические заболевания, в том числе гемобластозы (кроме хронического лимфолейкоза).

2. Агранулоцитоз (кроме лекарственного и интоксикационного).

3. Парциальная красноклеточная аплазия, гипопластическая и апластическая анемия.

4. Системные заболевания с аутоиммунным и иммунокомплексными механизмами развития, коллагенозы.

5. Заболевания щитовидной железы (гипотиреоз, узловой зоб с нарушением функции).

6. Ишемическая болезнь сердца: стабильная и нестабильная стенокардия, инфаркт миокарда с зубцом Q и без зубца Q.

7. Гипертоническая болезнь II-III степени (церебральная форма, злокачественное течение).

8. Невротические, связанные со стрессом, и соматоформные расстройства (острая реакция на стресс, расстройства адаптации, хроническое изменение личности после переживания катастрофы).

9. Дегенеративно-дистрофические поражения костно-мышечной системы и соединительной ткани (кроме инфекционного и травматического генеза).

Рекомендации:

При проведении экспертизы для установления причинной связи у лиц, пострадавших в результате воздействия ионизирующих излучений, вопрос заболевания решается индивидуально с учетом общего состояния больного, тяжести заболевания, клинико-лабораторных и инструментальных методов исследования.

Обязательным критерием для всех соматических больных, пострадавших в результате испытаний атомного оружия, является проведение микроядерного анализа (тестирование), а также состояние трудоспособности.

Приложение 2

к приказу Министерства здравоохранения КР
от 18 сентября 2013 года № 542

Перечень заболеваний детей, родившихся в пострadiационный период и ставших инвалидами, которые могут быть рассмотрены при установлении их причинной связи с воздействием радиации на родителей

1. Врожденные пороки развития (микроцефалия, пороки развития лицевого черепа и костно-мышечной системы).

2. Олигофрения (дебильность, имбецильность, идиотия).

3. Злокачественные новообразования щитовидной железы.

4. Злокачественные заболевания крови.

5. Другие злокачественные новообразования.

6. Наследственные заболевания.

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ О запрете распространения биологически активных добавок (БАДов) в организациях здравоохранения Кыргызской Республики

В настоящее время в организациях здравоохранения наблюдаются факты продажи медицинскими работниками биологически активных добавок (БАДов). Нередко назначение БАДов осуществляется как альтернатива лечению, принятого клиническими протоколами и клиническими руководствами.

Статьей 4 Закона Кыргызской Республики "О лекарственных средствах" БАДы отнесены к лекарственным средствам. В соответствии со статьей 44 указанного Закона розничная торговля лекарственными средствами, в том числе БАДов, должна осуществляться исключительно аптечными учреждениями.

В целях реализации ст. 4 и 44 Закона Кыргызской Республики "О лекарственных средствах"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Руководителям республиканских, областных, городских, районных организаций здравоохранения, Департаменту здравоохранения г.Бишкек:

1.1. Запретить в организациях здравоохранения продажу и рекламу биологически активных

добавок (БАДов).

1.2. К медицинским работникам, осуществляющим незаконную продажу и рекламу биологически активных добавок (БАДов) в организациях здравоохранения, применять меры дисциплинарного взыскания.

2. Фармацевтическим организациям:

2.1. Реализовывать биологически активные добавки (БАДы) только в аптечных учреждениях.

2.2. Запретить реализацию биологически активных добавок (БАДов) через систему сетевого маркетинга.

2.3. Реализация пищевых добавок, не относящихся к биологически активным добавкам (БАДам), осуществляется только через сеть розничной торговли продуктов питания.

3. Генеральному директору ДЛОиМТ (Курманов Р.А.):

3.1. Запретить реализацию биологически активных добавок (БАДов) вне аптечных учреждений, а также реализацию биологически активных добавок (БАДов), не прошедших государственную регистрацию в установленном порядке.

3.2. Провести проверки организаций здравоохранения и фармацевтических организаций по выявлению фактов незаконной реализации биологически активных добавок (БАДов). Результаты

проверок представить в УОМПиЛП.

Срок: октябрь-ноябрь 2013 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Калиева Т.

Министр здравоохранения Кыргызской Республики
Д.Сагинбаева

г.Бишкек

от 23 сентября 2013 года № 549

Утвержден

приказом Министерства здравоохранения
Кыргызской Республики
от 9 июля 2013 года № 384

ПОРЯДОК

оперативного оповещения организаций здравоохранения и проведения неотложных организационных мер при подозрении на карантинное заболевание

1. При выявлении больного (умершего) с подозрением на карантинное заболевание оповещение руководителей и специалистов проводится согласно схеме (Приложение 1 к настоящему порядку).

1.1. Медицинский работник (ФАП, ГСВ, ЦСМ, стационара, частных медицинских учреждений, СКП) немедленно оповещает руководителя данной организации.

1.2. Руководитель ЛПО оповещает вышестоящую территориальную организацию здравоохранения - ТБ, ООБ, ЦГСЭН, ЦСМ.

1.3. Руководители ТБ, районные и городские ЦГСЭН с функцией координации по области, городские ЦГСЭН Бишкек и Ош информируют, по подчиненности, областные объединенные больницы, ЦГСЭН и ПЧО.

1.4. Руководители ООБ, РЦГСЭН, ЦГСЭН городов Бишкек, Ош и ПЧО передают информацию в РЦКиООИ, ДПЗиГСЭН. Список телефонов (Приложение 3 к настоящему порядку).

2. При получении сведений вне рабочего времени (РЦКиООИ, сан. авиация) информация передается согласно схеме оповещения.

При подозрении на карантинное заболевание о больном (умершем) сообщаются данные (Приложение 2 к настоящему порядку).

3. Министерство здравоохранения подтвержденную информацию о случае карантинного заболевания передает следующим государственным структурам:

- Правительство Кыргызской Республики;
- Государственный комитет национальной безопасности;
- Министерство внутренних дел;
- Министерство чрезвычайных ситуаций;
- Министерства здравоохранения стран Со-

дружества Независимых Государств (в соответствии с договором о сотрудничестве);

- Всемирная организация здравоохранения.

4. При получении информации о выявлении больного (умершего) карантинным заболеванием:

4.1. Руководитель областной объединенной больницы обеспечивает доставку в очаг консультантов - эпидемиолога, инфекциониста, бактериолога, при необходимости патологоанатома и лаборанта с укладкой для забора материала от больного.

4.2. В г.Бишкек и на административных территориях в состав бригады специалистов включают бактериолога и лаборанта РЦКиООИ или его филиала-отделения с укладкой для забора материала (Приложение 4 к настоящему порядку).

4.3. Специалисты РЦКиООИ и его филиалов-отделений обеспечивают консультативно-методическую помощь в организации и проведении комплекса противоэпидемических мероприятий во всех случаях.

4.4. Лабораторные исследования проводятся: на чуму - материал от больных с подозрением, гризунов и эктопаразитов - на базе лабораторий РЦКиООИ и его филиалов; на холеру - материал от больных и из объектов внешней среды - силами и средствами санитарно-бактериологических лабораторий ЦГСЭН городов и районов, усиленные, при необходимости, лабораторной группой РЦКиООИ (Приложение 4) и специалистами бактериологических лабораторий. При массовых исследованиях на холеру в г.Бишкек (свыше 500 анализов в сутки) будут задействованы баклаборатории гор. ЦГСЭН, Республиканской клинической инфекционной больницы и ДПЗиГСЭН.

5. Для эвакуации больного и контактных, а также дезинфекции, дератизации, дезинсекции привлекаются силы и средства дезстанций, дезинфекционных отделений и станции скорой медицинской помощи.

6. Руководство и контроль за организацией и проведением комплекса противоэпидемических мероприятий по локализации и ликвидации очага карантинных заболеваний возлагается на РЦКиООИ и ДПЗиГСЭН, ее филиалы-отделения и руководителей территориальных органов здравоохранения.

7. Руководители территориальных органов здравоохранения по эпидпоказаниям запраши-

вают специалистов-консультантов и лабораторные группы республиканского уровня (Приложение 4 к настоящему порядку).

8. РЦКиООИ ежегодно в течение 1 квартала уточняет, вносит изменения в приложения №№ 2, 3, 4.

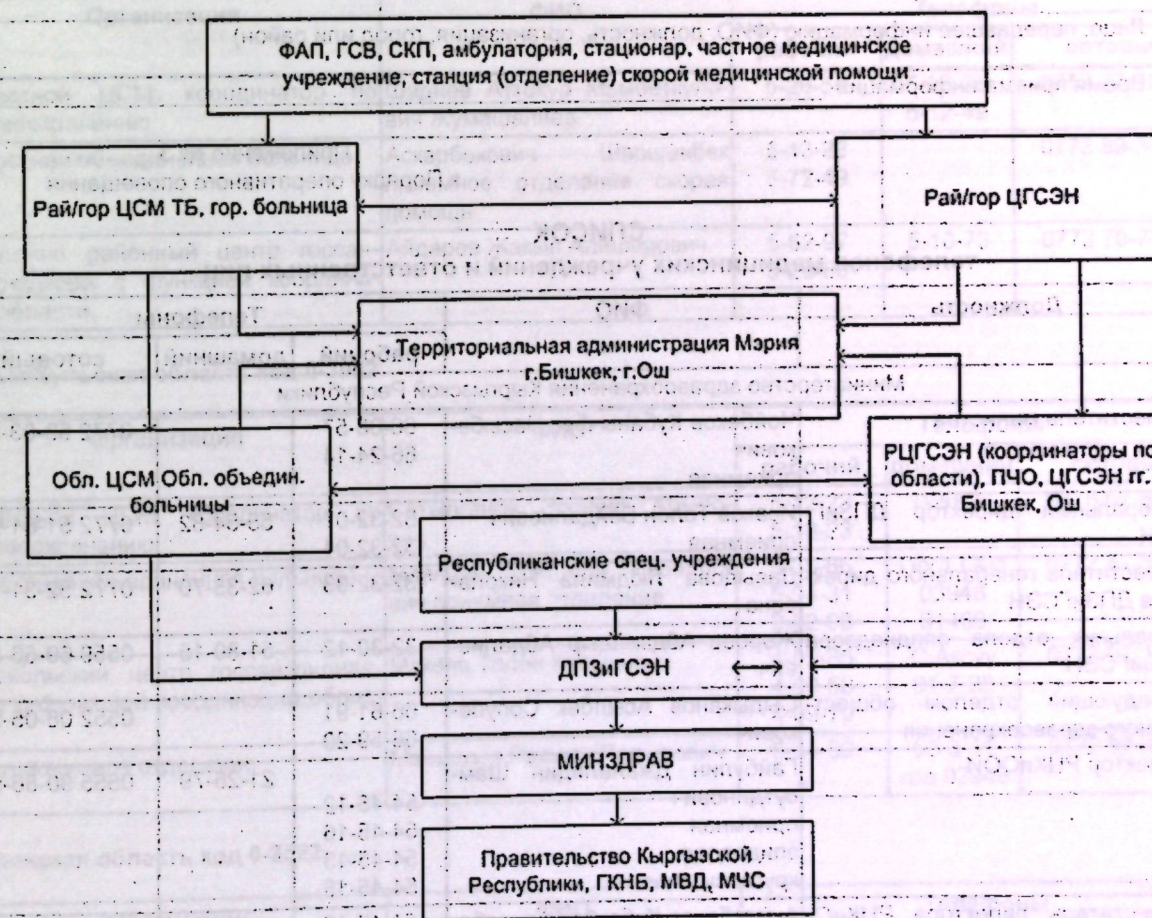
9. Руководители здравоохранения республики всех уровней, разрабатывают и утверждают аналогичный порядок информации и проведение неотложных и организационных мер.

10. Данный порядок оперативных мероприятий может быть введен в действие при выявлении единичных или групповых случаев заболеваний карантинными инфекциями.

Приложение № 1
к Порядку оперативного оповещения

СХЕМА

оповещения при выявлении больного (трупа) подозрительного на карантинное заболевание



Приложение № 2
к Порядку оперативного оповещения

СВЕДЕНИЯ

о больном (трупе) при подозрении на карантинное заболевание для передачи информации

1. На какое карантинное заболевание имеется подозрение
2. Дата и время _____, место выявления больного или умершего (стационар, самолет, поезд, поликлиника, ГСВ, квартира с указанием города или района)

3. Фамилия, имя, отчество, подданство больного
4. Возраст больного
5. Точный адрес больного, место работы, должность
6. Где находится больной в настоящее время
7. Предварительный или окончательный диагноз, кем установлен, на каком основании, каких данных (эпидемиологических, клинических, бактериологических...)
8. Название страны, города, района, населенного пункта, откуда прибыл больной, каким транспортом (№ поезда, автомашины, рейса самолета и др.)
9. Число контактных _____ дата, время прибытия _____
10. Первичные противоэпидемические мероприятия
11. Какая требуется помощь (консультанты, бакпрепараты, медикаменты, дезрастворы и т.д.)
12. Лицо, передавшее информацию (ФИО, должность, организация, город или район)
13. Время приема информации _____

Приложение № 3
к Порядку оперативного оповещения

СПИСОК
телефонов медицинских учреждений и ответственных лиц

№	Должность	ФИО	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Министерство здравоохранения Кыргызской Республики					
1	Заместитель министра	Чойбеков Кубанычбек Насыбекович приемная	66-08-57 66-24-14		0772 53-03-53
2	Генеральный директор ДПЗиГ-СЭН	Исаков Толон Байдалиевич приемная	32-32-07 32-32-01	55-54-82	0772 51-81-66
3	Заместитель генерального директора ДПЗиГ-СЭН	Давыдова Людмила Николаевна	32-32-03	62-33-70	0772 52-31-11
4	Начальник отдела эпиднадзора ДПЗиГ-СЭН	Жороев Абдыкадыр Абдалиевич	32-30-12	51-80-15	0559 69-66-52
5	Заведующий отделом общественного здравоохранения	Сыдыканов Асылбек Сопубекович	66-61-91 66-59-20		0552 08-05-58
6	Директор РЦКиООИ	Гайбулин Джалалидин Шамсутдинович приемная эпидотдел круглосуточно	54-45-12 54-45-16 54-45-13 54-45-15	21-26-79	0555 90-86-55
7	Заместитель директора РЦКиООИ	Акматабеков Кубатбек Акматабекович	54-45-16	41-24-33	0770 29-01-14
8	Управление организации медицинской помощи	Ешходжаева Анара Сагынбаевна	66-27-98	61-33-60	0555 96-57-97
9	Департамент здравоохранения г. Бишкек	Мурзалиев Амангелди Джолдошбекович	31-28-72 31-87-80	62-77-05	0515 77-02-40
10	Республиканская клиническая инфекционная больница	Аалиев Гульжигит Кенжекараевич	59-00-53 59-01-21	41-04-53	0515 77-02-40
11	Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора г. Бишкек	Мамасадыков Ниязбек Муркасымович	54-45-37 54-45-40	36-73-48	0772 00-07-07

№	Должность	ФИО	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
12	Сан. Авиация г. Бишкек	Круглосуточно дежурный	66-33-24 66-42-39		

Чуйская область код 0-3138

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Асылбеков Эльмир Сатымкулович	33-31-04	Нет	0550 16-18-98
Областная объединенная больница	Болотбеков Бакыт Абдылдаевич	36-71-57	60-39-61	0772 55-21-49
Иссык-Атинский районный центр Госсанэпиднадзора с функцией координации области	Секишев Жумашбек Секишевич	5-08-96 93-02-44 5-09-97	6-16-58	0772 56-59-48

Таласская область код 0-3422

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Шадиев Атокур Мамбеткулович Жумашалиев	5-26-58	5-33-35 5-12-49	0777 77-10-33
Областная объединенная больница	Аскарбекович Шаршенбек приемное отделение скорая помощь	5-13-23 5-72-49		0773 89-37-79
Таласский районный центр госсанэпиднадзора с функцией координации области	Айдаров Жакып Алишеревич	5-62-97 5-29-80	5-10-73	0772 70-71-27

Иссык-Кульская область код 0-3922

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Сатылганов Эсенбек Абылович	5-12-23 5-13-23	7-20-28	0778 07-85-64
Областная объединенная больница	Маанаев Токтобай Исраилович приемная отделение	5-35-66 5-94-31 2-02-90	Пост ГАИ 03948 91469	0772 41-57-44
Каракольский центр госсанэпиднадзора с функцией координации области	Макеев Толон Кадырович	4-09-85 4-09-58 4-09-70	С.Аксуу 91-7-23	0772 37-12-00
Противочумное отделение	Маймулов Равшан Кадырович	5-34-59	93-3-41 код 03946	0772 82-49-66

Нарынская область код 0-3522

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Бердикожоева Анара Кадыровна	5-15-99	5-16-22	0550 23-22-92
Областная объединенная больница	Атбаев Мурат Атбаевич	5-04-11 5-16-99	5-22-62	0555 77-12-04
Нарынский районный центр госсанэпиднадзора с функцией координации области	Мурадилов Туратбек Жылтырович	5-04-87	5-68-33	0772 46-73-56
Противочумное отделение (с. Атбашы)	Каримжанов Рахмон Насырович	2-22-02 2-28-02	2-26-30	0773 12-09-48

Ошская область код 0-3222

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Акимова Валентина Акимовна	8-61-78	5-14-92	772 21-26-42
Областная объединенная больница	Сулейманов Шайирбек Алибаевич	8-87-91	7-10-90	0777 19-00-68
Карасуйский районный центр Госсанэпиднадзора с функцией координации области	Разыкова Токтайым Разыковна	2-52-12 5-50-63	-	0779 32-96-20
Противочумное отделение	Эсенбаев Куттубай Эсенбаевич (и.о. нач.)	2-00-51 2-46-77	-	0558 00-98-40
Городской ЦСМ г.Ош	Абдувалиев Махмут Сулайманович	2-43-41	2-40-71	0773 254561
ЦГСЭН города Ош	Каратаева Уулкан Сатыбаевна	5-67-06	2-22-05	0772 51-75-17

Жалалабатская область код 0-3722

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Миянов Маматжан Орозмаматович	5-60-59 5-54-47	7-24-13	0779 34-04-04
Областная объединенная больница	Шамшиев Абдулатип Абдырахманович приемное отделение скорая помощь	2-31-77 3-26-95 2-40-21	-	0772 35-90-83
Городской центр Госсанэпиднадзора с функцией координации области	Жоробаев Усенкул Салиевич	5-43-69 5-46-87	7-03-16	0778 75-25-00

Баткенская область код 0-3622

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
Областной ЦСМ, координатор по здравоохранению	Тороев Сайпидин Тороевич	5-03-45	2-30-83	0778 89-70-70
Областная объединенная больница	Айжигитов Туркунбай Айжигитович приемное отделение	5-02-48	6-06-62	0773 22-73-76
Баткенский районный Госсанэпиднадзора с функцией координации области	Шерматов Галыбай Абдибабиевич	5-02-73 5-10-16	5-07-57	0773 25-44-01

Ведомственные учреждения здравоохранения

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
АО "Кыргызмедтехника"	Токочев Болот Имангазиевич	53-14-08 53-17-02 53-17-05	54-18-08	0550 71-04-26
Департамент лекарственного обеспечения и мед. техники	Курманов Рустам Абдыкаипович	21-92-86 21-92-89 21-92-83	64-31-02	0775 98-08-99
АО "Фармация"	Матыева Галина Сагыналиевна	65-75-70 35-09-79	55-05-80	0-770 55-19-91
Начальник мед. службы а/п "Манас"	Батырकोжоева Гульмира Турдуевна	69-36-02 69-39-85	49-40-58	0550 53-52-44
Больница управления КЖД	Сулайманов Сатымкул Батырбекович	92-75-46 41-61-	54-39-32	0555 95-64-43

Организация	ФИО	Телефоны		
		рабочий	домашний	сотовый
СЭС КЖД	Турдумамбетова Майрамкуль Алымбековна	92-62-27 41-88-50 21-63-48	57-14-33	0775 98-07-02
Медицинская служба Министерства обороны	Дежурный	47-27-35	-	-
Медицинская служба МВД	Алимбаева Луиза Пулатовна	62-23-31	59-44-95	0555 65-61-61
ЦГСЭН медицинского управления Министерства внутренних дел	Жумашева Айнура Батманкуловна	62-14-83	43-27-12	0555 32-24-44

Приложение № 4
к Порядку оперативного оповещения

Лабораторные группы РЦК и ООИ

Группа № 1 (диагностика чумы)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Гаврилова Ольга Николаевна	Врач-бактериолог	10-4-109	54-45-14	56-58-09	0555 48-77-30
Баньшева Зухра Адыловна	Лаборант-баклаборант	4-31-30	54-45-15	Нет	0772 30-38-85
Ибрагимов Эркебулан Шамшиевич	Зав. зоологической лабораторией	Ул.Малдыбаева, 26-32	54-45-15	56-28-67 54-45-18	0772 19-15-00

Группа № 2 (диагностика чумы) (дублиры)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Шейшеев Арзымат Джумабекович	Врач-бактериолог	6 мкр. д.1, кв.61	54-45-15	42-76-00	0556 85-78-57
Имиргазиев Мирбек Курманбекович	Зоолог	Ж/м Кок-Жар, ул.Конорчок 160	54-45-16 54-45-17	Нет	0778 85-94-38
Омуракунова Кымбат	Лаборант	С.Военно-Антоновка 122	54-45-15	-	0778 83-84-97

Группа № 3 (диагностика холеры)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Абидова Азиза Режебаевна	Врач-бактериолог	Ул.Сеченова 5	54-45-15 54-45-16	37-95-93	0558 26-68-80
Омурканова Кымбат Айтбековна	Лаборант	С.Военно-Антоновка, ул.Ворошилова 122	54-45-15	Нет	0771 48-08-49

Группа № 4 (диагностика холеры) (дублиры)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Бейшебаева Керезгуль Муратчановна	Врач-бактериолог	Мкр.Тунгуч	57-101	54-45-15	0550 65-94-44
Джандралиева Качкынбюбю Дуйшеналиевна	Лаборант	Пер.Кустанайский 70	54-45-15	Нет	0550 59-61-91

Группа № 5 (вирусологическая)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Касымбекова Калия	Зав. Центра микробиологических и молекулярно-генетических исследований ДПЗиГСЭН	Ул.Абдумомунова 23	32-30-07	43-38-40	0772 53-69-25
Омеркулова Алмаш Галияровна	Лаборант ДПЗиГСЭН	С.Ташдобо ул.Досходжаева 27	32-30-06	46-54-33	0555 09-98-76

Группа № 6 (вирусологическая) (дублиеры)

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Брейнингер Ирина Генриховна	Зав. лабораторией	Ул.Мессароша, 98-37	54-45-15 54-45-18	Нет	0558 25-25-99
Бойченко Людмила Ивановна	Лаборант	М/н Восток-5, 10-20	54-45-15 54-45-16	29-22-87	Нет

Инфекционисты

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Кутманова Айнура Зарылбековна	Профессор, кафедры инфекционных болезней КГМА	Ул.Усенбаева 37-19	59-00-17	38-82-50	0555 27-64-60
Джумагулова Анара Шамшидиновна	Доцент, и.о. зав. кафедрой инф. болезней КГМА	Ул.Токтоналиева 6-в, кв.89	59-00-17	54-06-69	0772 33-05-53
Журавлева Ольга Юрьевна	Зав. отд. № 6 РКИБ	Мкр. Юг-2 дом 22, кв.7	59-00-16	59-08-83	0550 28-02-20

Эпидемиологи

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Жороев Абдыкадыр Абдалиевич	Начальник государственного эпиднадзора ДПЗиГСЭН	Мкр. Кок-Жар, дом 18, кв.119	32-30-12	51-80-15	0559 69-69-52
Бектурдиев Кубанычбек Беделбаевич	Зав. эпидотделом РЦКиООИ	Мкр.Джал дом 23/1, кв.5	54-45-13	69-07-05	0777 53-80-95

Патологоанатомы

Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Домашний адрес	Телефоны		
			рабочий	домашний	сотовый
Турганбаев Жума Турганбаевич	Начальник Республиканского патологоанатомического бюро	Ул.Герцена 49-35	56-85-54	43-07-90 56-57-38	0555 99-55-75
Пахман Валентина Григорьевна	Зав. отд. взрослой патологии	Ул.Севастопольская 20, кв.10	69-75-95	21-89-21	0555 72-95-92
Поволоцкая Валерия Николаевна	Зав. отд. детской патологии	Мкр. 10-13-40	56-79-38	54-00-42	0772 23-26-99

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИОб утверждении Положения об общественном
наблюдательном совете

В целях повышения эффективности использования финансовых ресурсов в образовательных организациях, и развития форм государственного управления, а также в соответствии со статьями 43 и 44 Закона Кыргызской Республики "Об образовании"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об Общественном наблюдательном совете (далее совет) при Управлениях образования гг. Бишкек, Ош и районных, городских отделов образования.

2. Директорам (координаторам) областных центров, начальникам Бишкекского, Ошского городских управлений образования и заведующим

районными (городскими) отделами образования создать общественный наблюдательный совет при Управлениях образования гг. Бишкек, Ош и районных, городских отделов образования в соответствии с настоящим положением и определить срок отчетности по организации ОНС в период с 10-20 сентября 2013 г.

3. Информацию направить в Министерство образования и науки Кыргызской Республики до 20 сентября 2013 года на электронный адрес: udshvo@mail.ru.

4. Контроль над исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Д.Кендирбаеву.

Министр образования и науки Кыргызской Республики
К.Садыков

г.Бишкек
от 19 августа 2013 года № 532/1

Утверждено
приказом Министерства образования и науки
Кыргызской Республики
от 19 августа 2013 года № 532/1

ПОЛОЖЕНИЕ

об общественном наблюдательном совете
при Управлениях образования гг. Бишкек, Ош, районных, городских отделов
образования Министерства образования и науки Кыргызской Республики

I. Общие положения

1. Общественный наблюдательный совет при Управлениях образованием гг. Бишкек и Ош (далее - Управление), районных, городских отделов (далее - Совет) является коллегиальным, консультативно-наблюдательным органом, образованным в целях согласованного взаимодействия районного, городского отделов образования (далее - РОО, ГорОО) и гражданского общества по повышению прозрачности процедур принятия и реализации стратегических управленческих решений.

2. Совет формируется и функционирует на основе добровольного участия в его деятельности граждан и представителей гражданского общества Кыргызской Республики.

3. Совет является постоянно действующим общественным органом при Управлениях, РОО, горОО, осуществляющим свою деятельность на общественных началах.

4. Деятельность Совета осуществляется на основе соблюдения принципов демократичности, коллегиальности, гласности, прозрачности, добровольности, равенства прав всех участников путем свободного обсуждения всех вопросов и коллективного принятия решений.

5. Решения Совета носят рекомендательный характер.

6. Положение о Совете принимается и утверждается приказом Министра образования и науки Кыргызской Республики.

7. Совет осуществляет свою деятельность на основе Конституции Кыргызской Республики, законов Кыргызской Республики, других нормативных правовых актов Кыргызской Республики и настоящего Положения. Совет осуществляет свою деятельность с учетом интересов получателей образовательных услуг.

II. Задачи Совета

8. Основными задачами Совета являются:
1. выдвижение и обсуждение общественных

инициатив в сфере образования и воспитания;
2. содействие району, городу в разработке и

повышении качества решений, имеющих общественно значимый и стратегический характер;

3. осуществление общественного мониторинга и контроля эффективности реализации принятых решений;

4. оценка эффективности услуг в сфере обра-

зования и воспитания;

5. осуществление общественного контроля над прозрачностью и эффективностью использования бюджетных средств, а также средств специального счета и грантов, выделенных донорами.

III. Функции Совета

9. Для решения задач Совет осуществляет следующие функции:

1. участвует в разработке и общественной экспертизе проектов, решений с целью обеспечения учета общественных интересов, повышения прозрачности и качества принимаемых решений;

2. выработывает предложения по совершенствованию планируемых или принятых решений на основе изучения общественного мнения и вносит их на рассмотрение коллегии Управлений, РОО, горОО;

3. рассматривает гражданские инициативы, связанные с деятельностью Управлений, РОО, горОО;

4. участвует в организации и проведении широкого обсуждения с общественностью планируемых стратегических и общественно-значимых решений;

5. проводит анализ эффективности реализуемых государственным органом технологий и форм сотрудничества с гражданским обществом и вносит свои предложения по их совершенствованию;

6. содействует в информировании общественности о деятельности районного, городского отдела образования;

7. обеспечивает общественный контроль над повышением прозрачности использования бюджетных и иных средств Управлений, РОО, горОО;

8. осуществляет мониторинг и оценку качества образовательных услуг;

9. изучает и обобщает общественное мнение по наиболее важным вопросам, связанным с деятельностью Управлений, РОО, горОО;

10. осуществляет иные функции, необходимые для выполнения задач, предусмотренных настоящим Положением и согласованные с Управлениями, РОО, горОО.

11. Председатель Совета или один из его заместителей обязан участвовать на заседании коллегии Управлений, РОО, горОО.

10. Председатель Совета:

1. осуществляет общее руководство деятельностью Совета;

2. председательствует на заседаниях Совета;

3. утверждает обязанности членов Совета;

4. утверждает план работы Совета и составы рабочих групп.

11. Ответственный секретарь:

1. формирует повестку дня заседания Совета;

2. подписывает протоколы заседаний и другие документы Совета;

3. осуществляет перевод.

IV. Права Совета

12. Совет для осуществления возложенных на него функций имеет право:

1. запрашивать в пределах своей компетенции необходимую для осуществления своей деятельности информацию от Управлений, РОО, горОО, его подразделений, государственных и частных образовательных учреждений и органов местного самоуправления;

2. организовывать и проводить консультации с экспертами, специалистами или заинтересованными общественными организациями по вопросам, отнесенным к компетенции Управлений, РОО, горОО;

3. приглашать руководство и сотрудников Управлений, РОО, горОО для обсуждения вопро-

сов повестки дня заседания Совета;

4. вносить предложения по внесению изменений и дополнений в Положение о Совете;

5. обращаться в вышестоящие инстанции в случае необоснованного отклонения рекомендаций Совета со стороны Управлений, РОО, горОО;

6. оказывать содействие Управлениям, РОО, горОО в осуществлении взаимодействия с гражданским обществом;

7. привлекать донорские и иные спонсорские средства для обеспечения деятельности Совета.

13. Члены Совета вправе принимать участие в запланированных заседаниях коллегий и иных мероприятиях, проводимых Управлениями, РОО, горОО в соответствии с настоящим Положением.

V. Порядок формирования Совета

14. В состав Совета входят представители гражданского общества, научных кругов, бизнес-ассоциаций, профессиональных и отраслевых союзов, экспертного сообщества, осуществляющего деятельность в системе образования и воспитания.

15. Количественный состав Совета должен быть не менее пяти и не более девяти членов Совета.

16. Состав Совета утверждается на ежегодной основе. Для активизации деятельности Совета предусматривается обязательная ежегодная ро-

тация не менее одной третьей его части.

17. Персональный состав Совета ежегодно утверждается решением начальников Управлений, заведующих РОО, горОО по предложению прежнего Совета.

18. Полномочия членов Совета начинаются со дня утверждения персонального состава Совета.

19. Одно и то же лицо не может быть избрано членом Совета более трех сроков подряд.

20. При досрочном прекращении полномочий члена Совета замещение осуществляется из числа кандидатов в члены Совета.

VI. Организация деятельности Совета

24. Итоги деятельности Совета регулярно освещаются и доводятся до общественности через средства массовой информации.

25. Организационное обеспечение и материально-техническое сопровождение (подготовка зала, оснащение его необходимыми технически-

VII. Взаимодействие с Управлениями, РОО, горОО

26. Начальники Управлений, заведующие РОО, горОО определяет Должностное лицо, которое будет представлять Управления, РОО, горОО на постоянной основе в Совете и обеспечивать взаимодействие.

27. Должностное лицо принимает обязательное участие в заседаниях Совета с правом совещательного голоса.

28. Начальники Управлений, заведующие РОО, горОО имеют право вносить на рассмотрение Совета вопросы для включения в повестку дня заседания Совета.

29. Повестка дня заседания Совета в обязательном порядке направляется руководителю Управлений, РОО, горОО не менее чем за пять дней до заседания.

VIII. Заседания Совета

32. Основной формой работы Совета являются заседания. Заседания Совета считаются правомочными, если на них присутствует не менее половины его членов.

33. При подсчете кворума члены Совета, направившие свое мнение по обсуждаемым вопросам письменно, считаются присутствующими только по тем вопросам, по которым они высказали мнение.

34. Член Совета может участвовать в обсуждении и высказать свое мнение во время заседания Совета.

35. Заседания Совета проводятся не реже одного раза в течение двух месяцев.

36. Член Совета имеет право вносить предложение на рассмотрение Совета о созыве внеочередного заседания Совета.

37. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с планом мероприятий на год, утвержденным председателем Совета и согласо-

21. Совет образуется в составе председателя Совета, заместителя председателя Совета, ответственного секретаря и членов Совета.

22. На организационном заседании Совета открытым голосованием избираются председатель, его заместитель и секретарь Совета. Первое заседание открывает старейший по возрасту член Совета.

23. Руководство деятельностью Совета осуществляет председатель, в отсутствие председателя - заместитель.

ми средствами для демонстрации справочно-информационных материалов по обсуждаемым вопросам, размножение материалов к заседаниям и т.д.) деятельности Совета осуществляются соответствующим органом образования.

30. Государственные органы и органы местного самоуправления представляют по запросам Совета необходимые ему для исполнения своих полномочий сведения, за исключением сведений, которые составляют государственную, служебную и иную, охраняемую законом тайну.

31. Должностное лицо, которому направлен запрос Совета, обязано дать на него ответ не позднее чем через тридцать дней со дня получения запроса, а в исключительных случаях, определяемых Советом, - не позднее чем через четырнадцать дней. Ответ должен быть подписан тем должностным лицом, которому направлен запрос, либо лицом, исполняющим его обязанности.

ванном с Управлениями, РОО, горОО.

38. По мере поступления вопросов к рассмотрению на заседании Совета, Председатель Совета формирует повестку дня заседания Совета.

39. Повестка дня заседания Совета вместе с рабочими документами для рассмотрения вопросов направляются членам Совета не позже, чем за 5 рабочих дней до даты заседания Совета.

40. Предположительная дата заседания Совета направляется письмом Председателя Совета всем членам Совета. Члены Совета могут предложить другую дату, которая согласовывается с остальными членами. После рассмотрения вариантов Председатель Совета назначает дату проведения заседания.

41. Члены Совета должны быть информированы об окончательной дате, времени и повестке дня заседания Совета не позже, чем за 7 рабочих дней.

42. Члены Совета участвуют в заседаниях

лично без права замены. В случае невозможности прибыть на заседание Совета, член Совета вправе направить свое мнение по вопросу, включенному в повестку дня, в письменной форме. Указанное мнение подлежит рассмотрению на заседании Совета и учитывается при голосовании.

43. В необходимых случаях на заседания Совета по решению председателя Совета могут приглашаться представители органов законодательной и исполнительной власти, других государственных органов, научных, профсоюзных и других организаций, средств массовой информации.

44. На заседания Совета также могут быть приглашены эксперты, научные и иные консультанты, специализирующиеся в сфере образования и воспитания или в вопросах, вынесенных на

IX. Ежегодные выборные заседания Совета

51. В целях активации деятельности Совета проводится ежегодная ротация одной трети части членов Совета.

52. Один и тот же человек не может быть членом Совета более трех сроков подряд.

53. Также члены Совета осуществляют консультации с общественными, научными, профессиональными, отраслевыми объединениями, бизнес-сообществом по вопросам определения кандидатур для ротации одной третьей части состава Совета.

54. Отчет о работе Совета, а также итоги консультаций членов Совета с общественными организациями рассматриваются на заседании Совета. По результатам рассмотрения, открытым голосованием Совет определяет список членов

X. Принятие решений

62. Решения Совета принимаются простым большинством голосов за исключением решений, указанных в пункте 63.

63. Решения, которые принимаются 2/3 голосов:

1. Ротация членов Совета.
2. Отзыв Председателя Совета и членов Совета.
3. Внесение изменений в настоящее Положение.

XI. Участие членов Совета на мероприятиях Управления, РОО, горОО

67. Члены Совета вправе участвовать на заседаниях Управления, РОО, горОО.

68. Не менее, чем за одну неделю до заседания органов управления руководитель направляет Председателю Совета приглашение с указанием участников заседания и повестки дня.

69. Освобожденный секретарь Совета пересылает приглашение всем членам Совета.

70. Члены Совета, изъявившие желание участвовать на заседании органов управления со-

заседание.

45. В заседаниях Совета принимают участие представители структурных подразделений; заинтересованные в решении вопросов, рассматриваемых на заседании.

46. Руководитель структурного подразделения государственного органа, к компетенции которого относятся вопросы, рассматриваемые Советом на предстоящем заседании, не позднее, чем за семь дней до заседания представляет в Совет необходимые к заседанию материалы.

49. Решения Совета носят рекомендательный характер, при этом государственный орган, в случае несогласия с решением Совета, обязан дать обоснованный ответ в течение десяти дней.

50. Решения Совета ведутся на государственном и официальном языках.

58. Ежегодное отчетно-выборное заседание Совета проводится не позднее 30-го августа текущего года.

59. Ежегодное отчетно-выборное заседание Совета открывает и проводит Председатель Совета.

60. Предложения по персональному составу обновленного Совета, а также резерву кандидатов в члены Совета направляются руководителю государственного образовательного органа для утверждения.

61. Руководитель государственного образовательного органа в трехдневный срок утверждает предложенный состав Совета и резерв кандидатов в члены Совета.

64. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

65. Решения Совета оформляются протоколом, который подписывают председатель и ответственный секретарь.

66. Особые мнения, высказанные членами Совета в ходе рассмотрения и принятия решений, в обязательном порядке заносятся в протокол.

71. Освобожденный секретарь по согласованию с Председателем Совета или его заместителем сообщает должностному лицу Управления, РОО, горОО.

72. Управление, РОО, горОО обязаны информировать Совет о предстоящих тендерах.

73. Обязательно участие одного или нескольких членов Совета на заседаниях коллегии

Управления, РОО, горОО при рассмотрении следующих вопросов:

1. проведение тендеров;
2. рассмотрение бюджетов;
3. назначение руководителей структурных

подразделений;

4. переговоры с донорами и рассмотрение соглашений, связанных с займами и получением грантов.

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О развертывании единой электронной системы управления образованием (ЕЭСУО)

В целях реализации 5, 6 пп. 25 статьи Закона Кыргызской Республики "Об образовании", постановления Правительства Кыргызской Республики от 20 мая 2009 года "О проведении оценки результативности деятельности органов исполнительной власти Кыргызской Республики" и стратегического плана развития Министерства образования и науки Кыргызской Республики, утвержденного приказом МОН КР от 4 июня 2010 года № 329/1 и в связи с переходом на автоматизированные технологии обработки информации в единой электронной системе управления образованием (ЕЭСУО)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу поэтапного перехода на электронные методы мониторинга и контроля деятельности учреждений образования всех форм собственности (Приложение 1).
2. Государственной инспекции по лицензированию и аккредитации (аттестации) при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики (Молдоев Э.Э.):
 - обеспечить контроль и координацию деятельности участников проекта по плановому развертыванию единой электронной системы управ-

ления образованием Кыргызской Республики;

- создать компетентную рабочую группу для формирования и утверждения методик многокритериальных рейтинговых оценок деятельности учреждений образования с целью последующего автоматического формирования и открытой публикации информации на портале www.edu24.kg;
- обеспечить подготовку сертифицированных специалистов для работы в ЕЭСУО на базе предприятия-разработчика системы;
- учитывать при лицензировании и аттестации (аккредитации) эффективность работы учреждений образования в ЕЭСУО.

3. Руководителям учреждений образования:
 - организовать ресурсное обеспечение подразделений, осуществляющих ввод и актуализацию данных в ЕЭСУО (компьютерное оборудование, интернет, сертифицированные специалисты);
 - обеспечить финансирование работ за счет получателей образовательных услуг по прямым договорам между учреждениями образования и разработчиком единой электронной системы управления образованием.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на статс-секретаря К.Т.Шадыханова.

Министр образования и науки Кыргызской Республики
К.Садыков

г.Бишкек
от 28 августа 2013 года № 559/1

Приложение 1
к приказу Министерства образования и науки
Кыргызской Республики
от 28 августа 2013 года № 559/1

ПРОГРАММА поэтапного перехода на электронные методы мониторинга и контроля деятельности учреждений образования всех форм собственности

№	Наименование этапа	Контрольные сроки	Ответственный орган
1	Ввод в ЕЭСУО сведений о действующих лицензиях учебных заведений и их параметрах,	До 30 сентября 2013 года	Государственная инспекция по лицензированию и аккре-

№	Наименование этапа	Контрольные сроки	Ответственный орган
	инвентаризация лицензий (через перевыпуск действующих лицензий)		дтации (аттестации) учреждений образования МОиН
2	Ввод сведений и формирование личных карточек студентов высших учебных заведений, поступивших на 1 курс в 2013 году	До 30 сентября 2013 года	Учреждения образования
3	Проверка правильности сведений о студентах высших учебных заведений, обучающихся на 1, 2, 3, 4 курсах с использованием статистического блока анализа данных. Сверка списочного состава студентов	До 30 сентября 2013 года	Учреждения образования
4	Проверка правильности сведений о сотрудниках высших учебных заведений с использованием статистического блока анализа данных. Сверка списочного состава сотрудников	До 30 сентября 2013 года	Учреждения образования
5	Заведение и проверка сведений об аудиторном фонде высших учебных заведений	До 15 октября 2013 года	Учреждения образования
6	Актуализация сведений в ЕЭСУО	На постоянной основе	Учреждения образования
7	Ввод сведений о текущей успеваемости	В соответствии со сроками текущего контроля знаний	Учреждения образования
8	Формирование первичных заказов на изготовление корректур документов об образовании (основной выпуск)	Не позднее 1 апреля 2013 года	Учреждения образования
9	Формирование уточненных заказов на изготовление оригиналов документов об образовании (основной выпуск)	В соответствии с графиком проведения выпускных квалификационных работ	Учреждения образования
10	Проверка контрольных позиций формы электронной формы 3-НК, других форм отчетности и статистических показателей в ЕЭСУО	На постоянной основе	Государственная инспекция по лицензированию и аккредитации (аттестации) учреждений образования МОиН
11	Формирование пилотного перечня учреждений среднего, начального профессионального и среднего профессионального образования по переходу на электронные методы мониторинга и контроля деятельности учреждений образования	Сентябрь 2013 года	Государственная инспекция по лицензированию и аккредитации (аттестации) учреждений образования МОиН
12	Проведение пилотного проекта по переводу учреждений среднего, начального профессионального и среднего профессионального образования на электронные методы мониторинга и контроля деятельности учреждений образования	Октябрь 2013 - июнь 2014 года	Государственная инспекция по лицензированию и аккредитации (аттестации) учреждений образования МОиН

**ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА, МИГРАЦИИ И МОЛОДЕЖИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Об утверждении производственного календаря и
нормы рабочего времени на 2014 год**

В целях оказания методической помощи организациям и предприятиям, приказываю:

1. Утвердить:
- Производственный календарь на 2014 год,

согласно приложению 1;

- Норму рабочего времени на 2014 год, согласно приложению 2.

2. Утвердить среднемесячное количество рабочих часов для определения часовой тарифной ставки:

при 40-часовой рабочей неделе - 166,75 час.;

при 36-часовой рабочей неделе - 150,6 час.;

при 24-часовой рабочей неделе - 100,4 час.

3. Пресс-службе Министерства опубликовать производственный календарь и норму рабочего времени на 2014 год в средствах массовой информации.

Министр труда, миграции и молодежи КР
А.Алымкулов

г.Бишкек
от 20 сентября 2013 года № 123-ни

Приложение 1

**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ
на 2014 год**

Январь					Февраль					Март						
Пн	6	13	20	27	Пн	3	10	17	24	Пн	3	10	17	24	31	
Вт	7*	14	21	28	Вт	4	11	18	25	Вт	4	11	18	25		
Ср	1*	8	15	22	29	Ср	5	12	19	26	Ср	5	12	19	26	
Чт	2	9	16	23	30	Чт	6	13	20	27	Чт	6	13	20	27	
Пт	3	10	17	24	31	Пт	7	14	21	28	Пт	7	14	21*	28	
Сб	4	11	18	25	Сб	1	8	15	22	Сб	1	8*	15	22	29	
Вс	5	12	19	26	Вс	2	9	16	23*	Вс	2	9	16	23	30	
Апрель					Май					Июнь						
Пн	7	14	21	28	Пн	5*	12	19	26	Пн	2	9	16	23	30	
Вт	1	8	15	22	29	Вт	6	13	20	27	Вт	3	10	17	24	
Ср	2	9	16	23	30	Ср	7	14	21	28	Ср	4	11	18	25	
Чт	3	10	17	24	Чт	1*	8	15	22	29	Чт	5	12	19	26	
Пт	4	11	18	25	Пт	2	9*	16	23	30	Пт	6	13	20	27	
Сб	5	12	19	26	Сб	3	10	17	24	31	Сб	7	14	21	28	
Вс	6	13	20	27	Вс	4	11	18	25	Вс	1	8	15	22	29	
Июль					Август					Сентябрь						
Пн	7	14	21	28	Пн	4	11	18	25	Пн	1	8	15	22	29	
Вт	1	8	15	22	29	Вт	5	12	19	26	Вт	2	9	16	23	30
Ср	2	9	16	23	30	Ср	6	13	20	27	Ср	3	10	17	24	
Чт	3	10	17	24	31	Чт	7	14	21	28	Чт	4	11	18	25	
Пт	4	11	18	25	Пт	1	8	15	22	29	Пт	5	12	19	26	
Сб	5	12	19	26	Сб	2	9	16	23	30	Сб	6	13	20	27	
Вс	6	13	20	27	Вс	3	10	17	24	31*	Вс	7	14	21	28	
Октябрь					Ноябрь					Декабрь						
Пн	6	13	20	27	Пн	3	10	17	24	Пн	1	8	15	22	29	
Вт	7	14	21	28	Вт	4	11	18	25	Вт	2	9	16	23	30	
Ср	1	8	15	22	29	Ср	5	12	19	26	Ср	3	10	17	24	31
Чт	2	9	16	23	30	Чт	6	13	20	27	Чт	4	11	18	25	
Пт	3	10	17	24	31	Пт	7*	14	21	28	Пт	5	12	19	26	
Сб	4	11	18	25	Сб	1	8	15	22	29	Сб	6	13	20	27	
Вс	5	12	19	26	Вс	2	9	16	23	30	Вс	7	14	21	28	

Праздничные дни: 1 января - Новый год; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 21 марта - Народный праздник Нооруз; 1 Мая - Праздник труда; 5 мая - День Конституции Кыргызской Республики; 9 мая - День Победы; 31 августа - День независимости Кыргызской Республики; 7 ноября - День Великой Октябрьской социалистической революции; и мусульманские праздники "Орозо айт" и "Курман айт", определяемые по лунному календарю.

Предпраздничные дни: 6 января, 7 и 20 марта, 30 апреля, 8 мая, 6 ноября, 31 декабря.

Приложение 2

НОРМА
рабочего времени в 2014 году

Месяц	Январь	Февраль	Март	I кв.	Апрель	Май	Июнь	II кв.	I полугодие	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Количество дней при:										
5-дневной рабочей неделе	рабочих	21	19	19	59	22	19	21	62	121
	выходных	8	8	10	26	8	9	9	26	52
	праздничных	2	1	2	5	0	3	0	3	8
6-дневной рабочей неделе	рабочих	25	23	24	72	26	24	25	75	147
	выходных	4	4	5	13	4	4	5	13	26
	праздничных	2	1	2	5	0	3	0	3	8
Календарные дни	31	28	31	90	30	31	30	91	181	
Количество рабочих часов при:	40-час. раб. неделе	167	152	150	469	175	151	168	494	963
	36-час. раб. неделе	151,2	136,8	136,8	424,8	158,4	136,8	151,2	446,4	871,2
	24-час. раб. неделе	100,8	91,2	91,2	283,2	105,6	91,2	100,8	297,6	580,8

Месяц	Июль	Август	Сентябрь	III кв.	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	IV кв.	II полугодие	2014 год	
1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Количество дней при:											
5-дневной рабочей неделе	рабочих	23	21	21	65	23	19	23	65	130	251
	выходных	8	9	9	26	8	10	8	26	52	104
	праздничных	0	1	0	1	0	1	0	1	2	10
6-дневной рабочей неделе	рабочих	27	26	25	78	27	24	27	78	156	303
	выходных	4	4	5	13	4	5	4	13	26	52
	праздничных	0	1	0	1	0	1	0	1	2	10
Календарные дни	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365	
Количество рабочих часов при:	40-час. раб. неделе	184	168	168	520	184	151	183	518	1038	2001
	36-час. раб. неделе	165,6	151,2	151,2	468	165,6	136,8	165,6	468	936	1807,2
	24-час. раб. неделе	110,4	100,8	100,8	312	110,4	91,2	110,4	312	624	1204,8

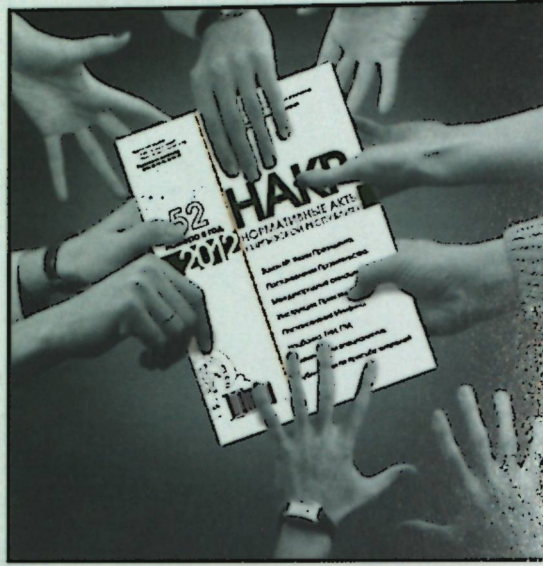
Примечание: Фонд рабочего времени рассчитан без учета мусульманских праздников "Орозо-айт" и "Курман-айт", которые рассчитываются по лунному календарю и являются нерабочими праздничными днями.

+ Кодекстер + Мыйзамдар + Жума сайын чыккан "НАКР" журналы + Помощник Адвоката + Помощник Нотариса + ЖЕТЕКЧИЛЕР, БУХГАЛТЕРЛЕР, ЮРИСТТЕР ЖАНА ИШКЕРЛЕР ҮЧҮН ЭҢ МЫКТЫ ЮРИДИКАЛЫК АДАБИЯТ

Өз убагында жазылсаңыз убакытыңызды да, Акчаңызды да өөнөп каласыз!

для бухгалтеров и для юристов! Подписка

Еженедельный журнал для руководителей,



применяется в любом



в редакции и на сайте www.toktom.kg

Подписавшись на нужные издания, Вы экономите свое время и деньги!

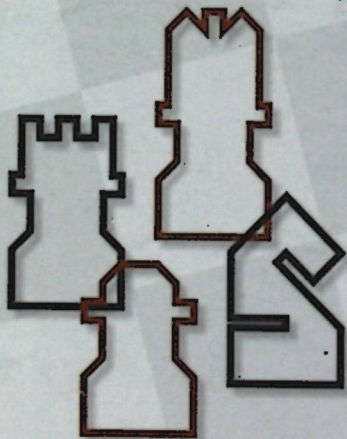
ЮРИДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, БУХГАЛТЕРОВ, ЮРИСТОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
+ Кодексы + Законы + Еженедельный журнал "НАКР" + Помощник Адвоката + Помощник Нотариуса +



+996 (312) 64-26-50

Китептерди басмадан, китеп дүкөндөрдөн жана жеке сатуучулардан сатып алсаңыз болот
Книги можно приобрести в издательстве, книжных магазинах и у частных реализаторов

ТОКТОМ - УКУКТУК МЕЙКИНДИКТЕ БАШКАРУУЧУ АБАЛДЫ ЭЭЛӨӨ



УКУКТУК МААЛЫМАТТАР ТОПТОМУ
ӨЗ ИШИНИН ЧЕБЕРЛЕРИНЕ
ОЛУТТУУ КОМПАНИЯЛАРДЫН
КЫЗМАТКЕРЛЕРИНЕ
АЗЫРКЫ ЗАМАН МЕНЕН ТЕҢ БАСКАНДАРГА
ТУУРА БАГЫТТЫ ТАНДАЙ БИЛГЕНДЕРГЕ
ЭРТЕҢКИ КҮНГӨ ИШЕНИЧТҮҮ КАРАГАНДАРГА
АРНАЛГАН

КР Мыйзамдары Сиздин компютериңизде "ТОКТОМ Про" жана "ТОКТОМ Лайт" линиялары менен



720005, Кыргыз Республикасы, Бишкек ш., М. Горький көч., 15
тел.: +996 (312) 54-10-27, факс: +996 (312) 54-03-60
http://www.toktom.kg, e-mail: info@toktom.kg