УДК 342.9:35.08(575.2)
DOI 10.58649/1694-9099-2026-2-243-249

Алымкулова С.А., Токташ Ширин
Б.Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университети,
Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин алдындагы мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу боюнча мамлекеттик агенттиги
Алымкулова С.А.,[1] Токташ Ширин[2]
Кыргызско-Российский Славянский университет имени Б.Н. Ельцина,[1]
Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики[2]
Alymkulova S.A., Toktash Shirin
B.N. Yeltsin Kyrgyz-Russian Slavic University,
State Agency for Civil Service and Local Self-Government under the Cabinet of Ministers of theKyrgyz Republic

МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТКА БИРДЕЙ ЖЕТКИЛИКТҮҮЛҮК ЖААТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МЫЙЗАМДАРЫН КАЛЫПТАНДЫРУУ ЖАНА ӨНҮКТҮРҮҮ
СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В СФЕРЕ РАВНОГО ПРАВА ДОСТУПА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ
FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEGISLATION OF THE KYRGYZ REPUBLIC IN THE FIELD OF EQUAL ACCESS TO CIVIL SERVICE

Кыскача мүнөздөмө: Макалада мамлекеттик жана муниципалдык кызмат институтунун маңызы жана мааниси, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кабыл алуудагы конкурстук тандоонун этаптары каралат. Ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында бекитилген конкурстук тандоонун принциптери, мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кирүүдөгү тең укуктуулук маселеси, мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын ролу талданат.

Аннотация: В статье рассматриваются сущность и значение института государственной и муниципальной службы, этапы конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу. Также анализируются принципы конкурсного отбора, закреплённые в законодательстве Кыргызской Республики, вопросы равного права доступа к государственной и муниципальной службе, а также роль уполномоченного государственного органа по делам государственной гражданской и муниципальной службы.

Abstract: The article examines the essence and significance of the institution of state and municipal service, as well as the stages of competitive selection for admission to state civil and municipal service. It also analyzes the principles of competitive selection enshrined in the legislation of the Kyrgyz Republic, issues related to equal access to state and municipal service, and the role of the authorized state body for state civil and municipal service.

Негизги сөздөр: мамлекеттик кызмат; муниципалдык кызмат; мамлекеттик кызматкер; муниципалдык кызматкер; сынак; конкурстук тандоо этаптары; мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга жетүүгө бирдей укук; мамлекеттик кызмат иштери боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган.

Ключевые слова: государственная служба; муниципальная служба; государственный служащий; муниципальный служащий; конкурс; этапы конкурсного отбора; равное право доступа на

государственную и муниципальную службу; уполномоченный государственный орган по делам государственной службы.

Keywords: public service; municipal service; public servant; municipal servant; competition; stages of competitive selection; equal right of access to public and municipal service; authorised state body for public service.

Мамлекеттик кызмат - татаал социалдык-укуктук институт болуп саналат жана аны изилдөө коомдук жана укуктук негиздерди кылдат талдоону талап кылат. Бул институт мамлекеттик органдардагы кызматтык мамилелерди жөнгө салуучу укуктук нормалардын системасын билдирет. Ага кызматкерлердин укуктары, милдеттери, чектөөлөрү, тыюу салуулар, стимул берүү чаралары, жоопкерчилиги, мамлекеттик кызматты өтөө тартиби, кызматтык мамилелердин келип чыгышы жана токтотулушу кирет. Бул көрүнүш мамлекеттик кызматтын институционалдык мүнөзүн айкын көрсөтөт.

Мамлекеттик кызмат мамлекет үчүн маанилүү саясий, административдик жана социалдык функцияларды аткарат. Коомдогу мыйзамдуу жана легитимдүү бийлик катары мамлекет өз максаттарын жана милдеттерин мамлекеттик жетекчилик жана мамлекеттик башкаруу аркылуу ишке ашырат. Ал эми бул башкаруунун негизги механизми - мамлекеттик кызмат.

Бул маселени изилдөөнүн маанилүүлүгү Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат системасын модернизациялоо жана реформалоо процесси менен шартталат. Чындыгында, сөз кайсы типтеги мамлекеттик кызматты куруу жөнүндө жүрөт: коомго жана мамлекетке активдүү кызмат кылуучу мамлекеттик кызматпы же бийлик элитасынын кызыкчылыгына кызмат кылууга багытталган пассивдүү моделби? Ушул эки парадигманын тандалышы мамлекеттик кызматты уюштурууга, аны башкаруу системасына жана мамлекеттик бийликтин натыйжалуулугуна түздөн-түз таасир этет. Муниципалдык кызмат институту да мамлекеттик кызмат сыяктуу эле маанилүү болуп, жарандар менен түздөн-түз иштешет жана мамлекеттик башкаруу системасынын калыптанышына салым кошот.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин укуктук статусунун мыйзамда бекитилиши жарандарга сапаттуу кызмат көрсөтүү максатында квалификациялуу кадрларды тартууга шарт түзөт. Учурда Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматты жөнгө салган ченемдик-укуктук база тынымсыз жаңыланып, анын негизги багыты мамлекеттик кызматчылардын укуктук статусун өркүндөтүүгө багытталууда.

Изилдөөнүн предмети - мамлекеттик кызмат жөнүндө мыйзамдар, андагы кемчиликтер, боштуктар жана карама-каршылыктар, ошондой эле укук колдонуу тажрыйбасындагы көйгөйлөр; мамлекеттик кызматты жөнгө салууда чет өлкөлүк тажрыйбаны колдонуу мүмкүнчүлүктөрү.

Изилдөөнүн ченемдик базасы - Кыргыз Республикасынын Конституциясы, мыйзамдар жана тиешелүү ченемдик укуктук актылар.

Эмпирикалык негизин мамлекеттик жана муниципалдык кызмат боюнча ыйгарым укуктуу орган - Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин алдындагы Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу боюнча мамлекеттик агенттик жана анын аймактык бөлүмдөрүнүн материалдары түзөт.

Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат институтун реформалоо мамлекеттик жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү улуттук мыйзамдарды иштеп чыгуу менен тыгыз байланышта болуп, төмөнкү төрт этапты камтыйт:

I этап - 1991-жылдан 2004-жылга чейин мамлекеттик кызматтын потенциалын сактоо жана ченемдик-укуктук камсыздоону калыптандыруу этабы. Бул мезгил 1972-жылдагы Кыргыз ССРинин Эмгек кодекси [1], 1997-жылдагы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси [2], ошондой эле 1999-жылдын 30-ноябрындагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзам [4] менен байланыштуу. Аталган мыйзам мамлекеттик кызматтагы кызматтык мамилелер чөйрөсүндөгү алгачкы укуктук актылардын бири болуп, мамлекеттик кызмат институттарын, мамлекеттик кызмат орундарын жана конкурстук тандоо маселелерин жөнгө салган.

II этап - 2004–2010-жылдардагы улуттук мамлекеттик кызмат системасынын калыптаныш этабы. Бул этап 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзамдын [5] жана 2004-жылдын 21-августундагы «Муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзамдын [6] күчүнө кириши менен байланыштуу.

III этап - 2010–2016-жылдардагы мамлекеттик кызмат системасын модернизациялоо этабы. Бул мезгил 2016-жылдын 30-майындагы «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзамдын кабыл алынышы менен мүнөздөлөт [7].

IV этап - мамлекеттик кызмат системасынын жаңы моделине өтүү этабы. Бул этап 2021-жылдын 27-октябрында кабыл алынган «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзамдын күчүнө кириши менен байланыштуу [8].

Жогоруда аталган мыйзамдарды ишке ашыруу максатында мамлекеттик кызматка кабыл алуу үчүн конкурстарды өткөрүүнүн жол-жоболорун жөнгө салуучу төмөнкү мыйзам алдындагы ченемдик укуктук актылар кабыл алынган:

Таблица 1. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кабыл алуу үчүн конкурс өткөрүүнү жөнгө салуучу мыйзам алдындагы ченемдик укуктук актылар

Мыйзам	Мыйзам алдындагы ченемдик укуктук актылар
1999-жылдын 30-ноябрындагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзам	– Кыргыз Республикасынын Президентинин 1996-жылдын 14-июнундагы № 202 Жарлыгы менен бекитилген «Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматтын негиздери жөнүндө» убактылуу жобо; – Кыргыз Республикасынын Президентинин 2000-жылдын 25-июлундагы № 191 Жарлыгы менен бекитилген «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматындагы бош мамлекеттик кызмат ордун ээлөөгө конкурс жөнүндө» жобо.
2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзам	– Мамлекеттик кызмат кеңешинин 2004-жылдын 28-октябрындагы № 2 жана 2009-жылдын 11-мартындагы № 1 токтомдору менен бекитилген «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматындагы бош административдик мамлекеттик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү жөнүндө» жобо; – Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 29-ноябрындагы № 741 токтому менен бекитилген «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматындагы бош административдик мамлекеттик кызмат ордун ээлөөгө конкурс өткөрүү жөнүндө» убактылуу жобо.
2016-жылдын 30-майындагы «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзам	– Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 токтому менен бекитилген «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматында жана муниципалдык кызматында конкурс өткөрүүнүн жана кызматтык жогорулоонун тартиби жөнүндө» жобо.
2021-жылдын 27-октябрындагы «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзам	– Кыргыз Республикасынын Президентинин 2022-жылдын 2-февралындагы № 2 Жарлыгы менен бекитилген «Мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматына жана муниципалдык кызматына кадрлардын резервине киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүүнүн, аны түзүүнүн жана иштетүүнүн тартиби жөнүндө» жобо.

Булак: автор тарабынан Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларынын негизинде түзүлдү.

Мамлекеттик кызмат институту гана эмес, мамлекеттик кызматтын түрлөрү да мыйзам чыгаруу деңгээлинде белгиленерин белгилей кетүү зарыл. Мамлекеттик кызмат туруктуу жана кесиптик негизде жүргүзүлөт, ошондуктан ал кесиптик ишмердүүлүк болуп саналат. Кесипкөйлүк мамлекеттик кызматты уюштуруунун жана анын иштешинин негизги принциптеринин бири болуп эсептелет.

Ошентип, 1999-жылдагы мыйзамдын 1-беренесине ылайык: «Мамлекеттик кызмат - бул Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик органдарда Кыргыз Республикасынын Конституциясында, мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында белгиленген мамлекеттик органдардын ыйгарым укуктарын кесиптик негизде аткарууну камсыз кылуу боюнча ишмердүүлүгү» [4].

2004-жылдагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзамдын 1-беренесинде: «мамлекеттик кызмат - бул мамлекеттик органдардагы мамлекеттик кызматчылардын Кыргыз Республикасынын Конституциясында жана башка ченемдик укуктук актыларында аныкталган милдеттерди, функцияларды жана ыйгарым укуктарды кесиптик негизде аткаруу боюнча иш-аракети» деп белгиленген [6].

2016-жылдагы «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» мыйзамда мамлекеттик кызматтын аныктамасы берилип, анда «мамлекеттик кызмат - Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик органдарда кесиптик кызматтык ишмердүүлүк жүргүзүүсү» деп аныкталган. Мамлекеттик кызматка мамлекеттик жарандык кызмат, аскердик кызмат, укук коргоо кызматы жана дипломатиялык кызмат кирет [7].

2021-жылдын 27-октябрындагы мыйзамда мамлекеттик кызмат институтунун жана анын түрлөрүнүн аныктамасы дээрлик өзгөрүүсүз калган [8].

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 2010-жылдын 27-июнундагы редакциясынын 52-беренесине ылайык: «жарандар мыйзамда каралган тартипте мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кирүүдө жана кызматтык өсүүдө бирдей укуктарга жана бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ» [9].

Ал эми Кыргыз Республикасынын Конституциясын күчүнө киргизүү жөнүндө 2021-жылдын 5-майындагы мыйзамдын редакциясында: «Кыргыз Республикасынын жарандары мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматка кирүүдө жана кызматтык өсүүдө мыйзамда каралган тартипте бирдей укуктарга жана бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ» деп көрсөтүлгөн [10].

Демек, Кыргыз Республикасынын жарандары мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматка кирүүдө бирдей укуктарга жана бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ.

Кесиптик мамлекеттик кызматтын мураскерлигин, туруктуулугун жана көз карандысыздыгын камсыз кылуу, мамлекеттик кызматка квалификациялуу кадрларды тартуу жана мамлекеттик кызматты башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзам менен мамлекеттик кызматтын негизги принциптери, анын ичинде бош административдик мамлекеттик кызмат орундарын ээлөөдө милдеттүү түрдө конкурстук тандоону колдонуу принциби аныкталган [5].

Конкурстук тандоо жарандардын мамлекеттик кызматка тең укуктуу жетүүсү боюнча конституциялык укугун камсыз кылат. Ошондой эле ал коррупцияга, жердешчиликке, тууганчылыкка, тааныш-билиштикке жана кадр маселелерин акчалай сыйлык аркылуу чечүү практикасына каршы күрөшүүнүн натыйжалуу ыкмаларынын бири болуп саналат.

Ушуга байланыштуу мамлекеттик кызматтын үзгүлтүксүз жана туруктуу иштешин камсыз кылууга багытталган маселелерди өз убагында чечүүнүн мааниси барган сайын жогорулап жатат.

Мамлекеттик кызматчыларды тандоодо конкурстук негизди колдонуу мамлекеттик кызматка жогорку кесипкөйлүккө, билимге, квалификацияга жана тажрыйбага ээ адистерди тартууга реалдуу мүмкүнчүлүк түзөт. Дал ушул конкурс бош кызмат ордуна талапкерлердин арасынан мамлекеттик башкаруунун татаал милдеттерин ишке ашырууга жөндөмдүү жана эң татыктуу адамдарды тандоого шарт түзөт. Конкурстун негизги артыкчылыктары болуп ага чектелбеген сандагы адамдардын (кеминде эки талапкердин) катышуу мүмкүнчүлүгү, ачыктыгы, жарыялуулугу, добуш берүү жолу менен тандоо жүргүзүлүшү жана жарандардын мамлекеттик кызматка тең укуктуу жетүүсү саналат.

Демек, мамлекеттик кызматтын негизги принциптеринин бири кызмат орундарына адистерди конкурстук негизде тандоо болуп саналат. Анын жарыялуулугу бош кызмат орундары тууралуу расмий массалык маалымат каражаттарында маалымат берүүнү, мыйзамдарды билүү боюнча компьютердик тестирлөөнү ачык өткөрүүнү жана анын жыйынтыктарын жарыялоону камтыйт.

Бирок маектешүүлөрдүн ачыктыгынын жетишсиздиги, конкурстун белгилүү бир адам үчүн формалдуу түрдө жарыяланып өткөрүлүшү жана мыйзамдарда так жөнгө салынбаган башка жагдайлар конкурстук тандоонун формалдуу мүнөзгө ээ болушуна алып келүүдө. Мындан тышкары, конкурстун этаптары да ар түрдүү колдонулуп келген.

Тактап айтканда, 1999-жылдын 30-ноябрындагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзамдын 19-беренесине жана Кыргыз Республикасынын Президентинин 2000-жылдын 25-июлундагы № 191 Жарлыгы менен бекитилген мамлекеттик кызматтын бош кызмат ордун ээлөө боюнча конкурс өткөрүүнүн тартиби жөнүндө жобонун 6-пунктуна ылайык, конкурс жарандардын мамлекеттик кызматка тең укуктуу жетүүсүн камсыз кылат.

Конкурс мыйзамда каралган талаптарды сактоо менен арыз берген жарандардын арасында өткөрүлөт жана документтер боюнча конкурс же конкурс-сыноо түрүндө жүргүзүлүшү мүмкүн.

Практикада мамлекеттик кызматка дайындалган айрым жарандар конкурс-сыноодон өтпөй калган учурлар кездешет. Бул, биздин оюбузча, мамлекеттик кызматчылардын кесипкөйлүк жана компетенттүүлүк принциптерине каршы келет.

Ал эми 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзам мамлекеттик кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин кесиптик сапаттарына карата кыйла жогору талаптарды койгон.

Бул мыйзамды ишке ашыруу максатында Мамлекеттик кызмат иштери боюнча кеңеш тарабынан 2004-жылдын 28-октябрындагы № 2 жана 2009-жылдын 11-мартындагы № 1 токтомдор менен конкурсту өткөрүү тууралуу жоболор бекитилген. Бирок алар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 29-ноябрындагы № 741 токтому менен бекитилген убактылуу жобонун кабыл алынышына байланыштуу күчүн жоготкон. Аталган убактылуу жободо, мисалы, конкурстун маектешүү этабы кеңейтилген. Анда маектешүү учурунда талапкерлердин жеке жана кесиптик сапаттары, келечектеги ишке карата көз караштары, күтүүлөрү жана мотивациясы аныкталары, ошондой эле ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган маектешүү үчүн суроолордун тизмесин иштеп чыгары каралган.

Конкурстун дагы бир маанилүү этабы - тестирлөө болуп саналат. Кадр саясаты жаатында коррупцияга каршы күрөштүн негизги механизмдеринин бири - бош кызмат орундарын ээлөөдө ачык, калыс жана объективдүү конкурс өткөрүү. Бирок ошол мезгилде техникалык мүмкүнчүлүктөрдүн жетишсиздигинен улам компьютердик тестирлөөнү бир убакта өткөрүү мүмкүн болбой, бул жыйынтыктарды бурмалоо коркунучун жараткан. Мындай мыйзам бузуулардын алдын алуу жана конкурстардын ачыктыгын, купуялуулугун жана калыстыгын камсыз кылуу максатында ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган Дүйнөлүк банктын колдоосу менен тестирлөө борборун түзүүнү сунуштаган. Бул демилге Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 28-февралындагы № 77 Жарлыгында чагылдырылган [11].

Тестирлөө борбору 2008-жылдын октябрь айынан тартып иштей баштаган. Техникалык жана программалык комплекстердин, квалификациялык программалардын түзүлүшү конкурстарды жана тестирлөөлөрдү заманбап шартта сапаттуу жана натыйжалуу өткөрүүгө мүмкүндүк берген.

2021-жылдын 29-январындагы «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Президентинин № 2 Жарлыгы менен мамлекеттик жана муниципалдык кызматка адилеттүү жетүүнү камсыз кылуу, дискриминацияга жол бербөө, кесиптик мамлекеттик аппаратты калыптандыруу, карьералык өсүүгө шарт түзүү, татыктуу эмгек акы жана социалдык стимулдарды камсыз кылуу милдеттери коюлган [12].

Бул Жарлыкты ишке ашыруу максатында 2023–2025-жылдарга карата кадрларды өнүктүрүү стратегиясы жана иш-чаралар планы иштелип чыгып, Кыргыз Республикасынын Президентинин 2023-

жылдын 2-февралындагы № 17 Жарлыгы менен бекитилген. Ошондой эле 2021-жылдын 27-октябрындагы мыйзам менен кызмат орундарынын топтору боюнча ачык конкурс өткөрүү принциби киргизилип, резервден дайындоо жана ротациялоо мүмкүнчүлүгү каралган.

Кыргыз Республикасында конкурстук тандоону өркүндөтүү боюнча белгилүү натыйжаларга жетишилгени менен, маектешүүнүн критерийлеринин так жөнгө салынбагандыгы, практикалык тапшырмалардын жоктугу жана кошумча баалоо ыкмаларынын чектелүү колдонулушу сыяктуу көйгөйлөр сакталууда.

Корутундулап айтканда, Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматка конкурстук тандоо институту акырындык менен калыптанып, мыйзамдык жактан өркүндөтүлүп келе жатат. Ошол эле учурда маектешүүнүн баалоо критерийлеринин так эместиги, тестирлөөнүн мазмунун кеңейтүү зарылдыгы жана кадрдык резервди түзүү механизмдерин жакшыртуу сыяктуу маселелер актуалдуу бойдон калууда. Ушуга байланыштуу төмөнкү сунуштарды берүү максатка ылайык:

1. Учурда мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка ачык конкурс кызмат орундарынын топтору боюнча өткөрүлүп жаткандыгын эске алганда, конкурстук комиссиянын мүчөлөрү үчүн талапкерлердин ичинен белгилүү бир талапкерге артыкчылык берүү жана добуш берүү процессинде туура багыт алуу айрым кыйынчылыктарды жаратышы мүмкүн. Ушуга байланыштуу эл аралык тажрыйбаны эске алуу менен маектешүүнүн эки түрүн киргизүү сунушталат:
2. – конкурстук комиссия тарабынан өткөрүлүүчү түзүмдөштүрүлгөн маектешүү;
3. – кызматка түздөн-түз дайындоо учурларында мамлекеттик органдын түздөн-түз жетекчиси тарабынан, кадрларды башкаруу кызматынын өкүлүнүн катышуусунда өткөрүлүүчү жыйынтыктоочу маектешүү.
4. Мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка тең мүмкүнчүлүктөрдүн негизинде жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу максатында маектешүүнү өткөрүүдө колдонулуучу баалоо критерийлерин иштеп чыгуу зарыл.
5. Конкурстук тандоонун тестирлөө этабы боюнча тесттин түзүмүн кеңейтүү сунушталат. Тактап айтканда, мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишмердүүлүгүнүн өзгөчөлүктөрүн, ошондой эле кызматтык функционалдык милдеттерди эске алуу менен ситуациялык тапшырмаларга негизделген суроолорду киргизүү максатка ылайык.
6. Жетекчилик кызмат орундары үчүн - сектор башчысы, бөлүм башчысы, өз алдынча бөлүм башчысы, башкармалыктын башчысы, департамент директорунун орун басары, айыл өкмөтүнүн башчысынын орун басары - тестирлөөнүн түзүмүн кеңейтүү сунушталат. Атап айтканда, менеджмент, анын ичинде мамлекеттик башкаруу чечимдерин кабыл алуу боюнча суроолорду киргизүү зарыл.
7. Мамлекеттик кызматтын кадыр-баркын жана аброюн жогорулатуу максатында кызмат орундарынын кичи тобу үчүн Кыргыз Республикасынын мамлекеттүүлүгүнүн жана мамлекеттик кызмат системасынын тарыхы боюнча, 1924-жылдан бүгүнкү күнгө чейинки өлкөнүн калыптанышына жана өнүгүшүнө маанилүү болгон мезгилдерди камтыган тесттик суроолорду киргизүү сунушталат.
8. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматка талапкерлерди сапаттуу даярдоо максатында тестирлөөнү өткөрүү мөөнөттөрүн аныктоо сунушталат. Тактап айтканда:

– жогорку окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрү үчүн - октябрь айында;

– башкаруучулук кадрдык резервге, анын ичинде саясий жетекчилик кызматтарга - февраль жана ноябрь айларында;

– мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кадрдык резервдерине - апрель жана июль айларында;

– тар профилдеги адистер үчүн, мисалы, IT-адистер, экологдор, геологдор ж.б. - ноябрь айында.

Ошону менен бирге ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын расмий сайтынан алынуучу QR-коду бар электрондук тестирлөө сертификатын киргизүү сунушталат. Сертификаттын колдонуу мөөнөтүн 3 жыл деп белгилөө максатка ылайык.

Колдонулган адабияттар

1. Кыргыз ССРинин Эмгек жөнүндө мыйзамдар кодекси, 1972-жылдын 23-майы // Кыргыз ССР Жогорку Советинин ведомосттору. – 1972. – № 7ге тиркеме.
2. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, 1997-жылдын 4-октябры [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/570/edition/282855/ru
3. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, 2004-жылдын 4-августу [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/1505/edition/5621/ru
4. Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Мыйзамы, 1999-жылдын 30-ноябры [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/295/edition/282310/ru
5. Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Мыйзамы, 2004-жылдын 11-августу [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/1513/edition/838647/ru
6. Кыргыз Республикасынын “Муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамы, 2004-жылдын 21-августу [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/1565/edition/717733/ru
7. Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамы, 2016-жылдын 30-майы [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/111354/edition/1100199/ru
8. Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамы, 2021-жылдын 27-октябры [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/112303/edition/2849/ru
9. Кыргыз Республикасынын Конституциясы, 2010-жылдын 27-июну [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/202913/edition/1137334/ru
10.Кыргыз Республикасынын Конституциясы, 2021-жылдын 5-майы [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/112215/edition/1078264/ru
11.Кыргыз Республикасынын Президентинин “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматы жөнүндө мыйзамдардын аткарылышын мониторингдөө системасын жана кадр саясатын мындан ары өркүндөтүү боюнча чаралар жөнүндө” 2007-жылдын 28-февралындагы № 77 Жарлыгы [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/5-2176/edition/1184167/ru
12.Кыргыз Республикасынын Президентинин “Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө” 2021-жылдын 29-январындагы № 2 Жарлыгы [Электрондук ресурс]. – URL: https://cbd.minjust.gov.kg/5-9406/edition/1038326/ru

Рецензент: кандидат политических наук, доцент Базакеева К.Ж.

УДК 342.515:340.6
DOI 10.58649/1694-9099-2026-2-249-259

Какешов Б.Д., Абдразакова А.М.
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
Какешов Б.Д., Абдразакова А.М.
КНУ имени Жусупа Баласагына
B. Kakeshov., A. Abdrazakova
KNU Jusup Balasagyn