

УДК 351/354

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/116/60>

ПРАВИЛА ПРИЕМА В ГОСУДАРСТВЕННЫЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И ВИДЫ КЛАССНЫХ ЧИНОВ

©*Арапова М.*, ORCID: 0000-0002-9069-7096, Ошский государственный
университет, г. Ош, Кыргызстан, Myskal.arapova_1984@mail.ru

©*Тултемирова Г.*, ORCID: 0000-0002-4901-883X, Ошский государственный
университет, г. Ош, Кыргызстан, gulfina_1976@mail.ru

©*Садыкова Р.*, ORCID: 0000-0002-0946-259X, Ошский государственный
университет, г. Ош, Кыргызстан, raziya.sadykova.83@mail.ru

RULES FOR ADMISSION TO THE GOVERNMENT AND MUNICIPAL PERSONNEL RESERVE AND TYPES OF CLASS RANKS

©*Arapova M.*, ORCID: 0000-0002-9069-7096, Osh State University,
Osh, Kyrgyzstan, Myskal.arapova_1984@mail.ru

©*Tultemirova G.*, ORCID: 0000-0002-4901-883X,

Osh State University, Osh, Kyrgyzstan, gulfina_1976@mail.ru

©*Sadykova R.*, ORCID: 0000-0002-0946-259X, Osh State University,
Osh, Kyrgyzstan, raziya.sadykova.83@mail.ru

Аннотация. Государственный и муниципальный кадровый резерв – это список потенциальных кандидатов, которые могут занимать ключевые должности в государственном или муниципальном органе при необходимости. Цели исследования: изучить правила приема в государственный и муниципальный кадровый резерв и определение классных чинов. Произведен анализ и изложены правила приема в государственный и муниципальный кадровый резерв, определены виды классных чинов. Основная цель кадрового резерва – обеспечить своевременную и качественную замещение должностей, особенно при уходе или отстранении от должности действующих сотрудников. Выводы: классовые чины не присваиваются сотрудникам с дисциплинарными взысканиями или тем сотрудникам, против которых проводятся служебные расследования или возбуждены уголовные дела.

Abstract. Government and Municipal Personnel Reserve is a list of potential candidates who can occupy key positions in a government or municipal body when necessary. To study the admission rules for the state and municipal personnel reserve and to define class ranks. Research materials and methods: the article analyzes and outlines the admission rules for the state and municipal personnel reserve, as well as identifies the types of class ranks. The main goal of the personnel reserve is to ensure timely and quality replacement of positions, especially in cases of departure or removal of current employees from their posts. Class ranks are not awarded to employees with disciplinary sanctions or to those against whom service investigations are being conducted or criminal cases have been initiated.

Ключевые слова: государственный и муниципальный кадровый резерв, правила приема, классные чины, виды

Keywords: government and municipal personnel reserve, admission rules, class ranks,

Прежде чем говорить о порядке вступления в государственный и муниципальный кадровый резерв в КР, необходимо обратить внимание на то, что такое кадровый резерв. Кадровый резерв — это система отбора компетентных кадров, подходящих для будущих руководящих должностей и ответственных позиций в государстве [1]. Согласно словарю русского языка С.И. Ожегова: «Резерв – запас, откуда черпаются новые силы, ресурсы» [2]. Есть резервы промышленные, военные, социальные, трудовые, спортивные, художественные, кадровые и т.д. Кадровый и муниципальный резерв Кыргызской Республики представляет собой систему, направленную на подготовку и отбор квалифицированных специалистов, способных занимать ответственные должности в государственных и муниципальных органах. Основной целью данного резерва является обеспечение наличия компетентных кадров для замещения вакантных позиций [3].

Для того чтобы попасть в кадровый резерв, кандидаты обычно должны соответствовать определенным критериям. Этот процесс может различаться в разных странах и организациях, но для поступления на государственную и муниципальную службу, касательно кадрового резерва, в Кыргызской Республике существуют следующие требования:

Профессиональный опыт: для младших должностей опыт работы не требуется, для старших должностей кандидаты должны иметь один год работы на государственной или муниципальной службе или три года по специальности, для главных должностей — три года на государственной или муниципальной службе или пять лет по специальности. Кандидат должен быть гражданином Кыргызской Республики, для государственной гражданской службы — не моложе 21 года, для муниципальной службы — не моложе 18 лет. Кандидат должен соответствовать квалификационным требованиям, установленным законодательством и соответствующим государственным органом или органом местного самоуправления. Конкурс на включение в кадровый резерв объявляется и проводится соответствующим государственным органом или органами местного самоуправления.

Этапы проведения конкурса: проверка соответствия документов участников установленным требованиям; компьютерное тестирование; собеседование.

Что касается этапов проведения конкурса: проверка соответствия документов участников установленным требованиям; компьютерное тестирование; собеседование. При сдаче теста кандидат проходит три этапа. Всего задается 60 вопросов. На первом этапе теста 30 вопросов по основным законам, на втором — 30 вопросов по отраслевым законам. Кандидаты, набравшие не менее 50% от общего количества баллов на компьютерном тестировании по знанию законов, допускаются к этапу компьютерного тестирования для определения профессионально важных личных качеств.

Республики, законы о государственной гражданской и муниципальной службе, порядок рассмотрения обращений граждан, типовые инструкции по ведению документации в Кыргызской Республике [4].

После назначения на должность государственного служащего он должен обладать следующими навыками работы с документами: составление документов (писем, приказов, протоколов), соблюдение государственных стандартов, ведение архивного дела, использование официального стиля, подготовка аналитических отчетов, использование электронного документооборота и обеспечение конфиденциальности. Государственный служащий имеет право на получение пенсии в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Гарантии для государственного служащего при ликвидации или реорганизации государственного органа [5].

Вопросы по предметным законам формируются на основе перечня нормативных правовых актов, предложенных каждым государственным органом или органом местного самоуправления, и составляются уполномоченным государственным органом по вопросам государственной службы и местного самоуправления. Например, если кандидат пытается попасть в кадровый резерв отдела экономики мэрии, ему будут заданы вопросы из отраслевых законов, таких как Бюджетный кодекс или Налоговый кодекс. Если кандидат ответит правильно на 50% из вышеупомянутых 60 вопросов (то есть более 30 вопросов), ему будет открыт доступ к следующему логическому тесту. Как следует из названия, логические вопросы проверяют мышление и логику человека. На следующем этапе сотрудники конкурсной комиссии проводят собеседование. Что касается собеседования, то часто задаются вопросы по законодательству. Однако также полезно наблюдать за мышлением кандидата, его способностями и мотивацией работать на данной должности. Поскольку на вопросы законодательства он уже ответил на тесте. После собеседования конкурсная комиссия принимает решение. Если кандидат не смог дать хорошие ответы, ему может быть предложен испытательный срок. Испытательный срок составляет 3 месяца. После включения в резерв кандидат остается без назначения до появления вакантной должности; когда вакансии появляется, сотрудника могут взять из резерва. В этом случае руководитель может учесть рекомендации комиссии и установить трехмесячный испытательный срок для кандидата [4].

По истечении испытательного срока будет проведено повторное собеседование с руководителем. Руководитель имеет право уволить сотрудника, который не прошел испытательный срок. Ранее при проведении открытого конкурса после подачи документов кандидаты проходили испытания и назначались на должность те из них, кто набрал более высокие баллы. В настоящее время эта процедура отсутствует. Еще одно важное замечание: в июле прошлого года были внесены изменения в закон. Ранее сотрудники проходили аттестацию раз в два года и сдавали тесты. Сейчас снова введена система оценки. Мы действуем только тогда, когда это требуется; в противном случае занимаемся повседневными делами. Во время аттестации сотрудники будут читать законы и готовиться к работе над собой больше всего времени уделять этому процессу. В оценке непосредственно руководитель проводит оценку без прохождения теста. Что касается классовой чина для работающих в государственных и муниципальных службах — это «звание», присваиваемое сотруднику государственного или муниципального органа. Ранее классовые чины присваивались по результатам аттестации или квалификационного экзамена. В настоящее время согласно указу Президента от 28 февраля 2022 года № 65 вводятся изменения: руководитель сам через год присваивает чин. Для административных должностей государственной гражданской службы с учетом групп должностей соответствуют следующие классовые чины:

для младших групп — классный чин младшего инспектора государственной гражданской службы;

для старших групп — классные чины инспектора 3-го класса государственной гражданской службы, инспектора 2 класса государственной гражданской службы и инспектора 1 класса государственной гражданской службы;

для главных групп — классные чины советника 3 класса государственной гражданской службы, советника 2 класса государственной гражданской службы и советника 1 класса государственной гражданской службы;

для высших групп — классные чины государственного советника 3 класса государственной гражданской службы, государственного советника 2 класса

государственной гражданской службы и государственного советника 1 класса государственной гражданской службы.

для административных должностей муниципальной службы с учетом групп должностей соответствуют следующие классовые чины:

для младших групп — классный чин младшего инспектора муниципальной службы;

для старших групп — классные чины инспектора 3 класса муниципальной службы, инспектора 2 класса муниципальной службы и инспектора 1 класса муниципальной службы;

для главных групп — классные чины советника 3 класса муниципальной службы, советника 2 класса муниципальной службы и советника 1 класса муниципальной службы;

для высших групп — классные чины муниципального советника 3 класса муниципальной службы, муниципального советника 2 класса муниципальной службы и муниципального советника 1 класса муниципальной службы. Дополнительные сведения приведены в Таблице.

Таблица

ВИДЫ КЛАССНЫХ ЧИНОВ И ИХ ОПИСАНИЯ

<i>Классный чин</i>	<i>Описание</i>
1 класс	Высший класс, присваивается высококвалифицированным специалистам с большим опытом работы.
2 класс	Класс для опытных специалистов, занимающих ответственные должности.
3 класс	Класс для специалистов со средним уровнем квалификации и опытом работы.
4 класс	Начальный класс для молодых специалистов или тех, кто только начинает свою карьеру в госслужбе.
Специальные классы	Могут быть установлены для определённых категорий работников (например, для научных сотрудников).

Классовые чины не присваиваются сотрудникам с дисциплинарными взысканиями или тем сотрудникам, против которых проводятся служебные расследования или возбуждены уголовные дела.

Выводы

Кадровый резерв играет ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования государственной и муниципальной службы. Он позволяет своевременно подготовить квалифицированные кадры для замещения вакантных должностей, что способствует стабильности и эффективности управления.

Правила приема в кадровый резерв должны быть четко прописаны и доступны для всех потенциальных кандидатов. Прозрачные процедуры отбора способствуют формированию доверия к системе государственного управления.

Основные критерии для поступления в кадровый резерв включают гражданство, возраст, уровень образования, профессиональный опыт и успешное прохождение конкурсных этапов.

Введение классных чинов позволяет систематизировать квалификацию государственных служащих и создать стимулы для повышения их профессионального уровня. Разделение на классы помогает определить уровень ответственности и полномочий сотрудников.

Список литературы:

1. Комиссаров А. Г., Шебураков И. Б. Кадровые резервы в системе государственного управления: опыт и новые смыслы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2024. №1. С. 7-38.
2. Таранцов В. П. Кадровый резерв в органах государственной и муниципальной власти современной России: понятие, сущность и модели формирования // ЮП. 2009. №5. С. 29-33.
3. Акматалиев А. А., Болпонова А. Б., Исланова Р. У., Апсаматов У. А. Кадровая политика и кадровая работа на государственной и муниципальной службе. Бишкек, 2021. 138 с.
4. Закон Кыргызской Республики от 27 октября 2021 года № 125 «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», <https://clck.ru/3N5AU7>
5. Арапова М., Тултемирова Г., Садыкова Р. Материальная и социальная поддержка государственных и муниципальных служащих // Бюллетень науки и практики. 2023. Т. 9. №3. С. 436-439. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/88/58>

References:

1. Komissarov, A. G., & Sheburakov, I. B. (2024). Kadrovye rezervy v sisteme gosudarstvennogo upravleniya: opyt i novye smysly. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, (1), 7-38. (in Russian).
2. Tarantsov, V. P. (2009). Kadrovyi rezerv v organakh gosudarstvennoi i munitsipal'noi vlasti sovremennoi Rossii: ponyatie, sushchnost' i modeli formirovaniya. *YuP*, (5), 29-33. (in Russian).
3. Akmatalliev, A. A., Bolponova, A. B., Islanova, R. U., & Apsamatov, U. A. (2021). Kadrovaya politika i kadrovaya rabota na gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhbe. Bishkek. (in Russian).
4. Zakon Kyrgyzskoi Respubliki ot 27 oktyabrya 2021 goda № 125 «O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe i munitsipal'noi sluzhbe», <https://clck.ru/3N5AU7>
5. Arapova, M., Tultemirova, G., & Sadykova, R. (2023). Material and Social Support for Government and Municipal Employees. *Bulletin of Science and Practice*, 9(3), 436-439. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/88/58>

*Работа поступила
в редакцию 12.05.2025 г.*

*Принята к публикации
17.05.2025 г.*

Ссылка для цитирования:

Арапова М., Тултемирова Г., Садыкова Р. Правила приема в государственный и муниципальный кадровый резерв и виды классных чинов // Бюллетень науки и практики. 2025. Т. 11. №7. С. 427-431. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/116/60>

Cite as (APA):

Arapova, M., Tultemirova, G., & Sadykova, R. (2025). Rules for Admission to the Government and Municipal Personnel Reserve and Types of Class Ranks. *Bulletin of Science and Practice*, 11(7), 427-431. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/116/60>