**«Одиннадцать шагов модернизации государственной службы Кыргызстана»**

**Шаг первый** заключается в совершенствовании системы управления государственной службой в республике.

Для этого подготовлен проект Стратегии развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики как органа, ответственного за проводимую политику в сфере государственной и муниципальной службы.

Тем самым мы переходим на стратегическое планирование нашей деятельности, подчинённое строго заданным перспективным и текущим целям.

**Шаг второй**. Укрепление института статс-секретарей.

Предполагается переориентировать деятельность статс-секретарей как базового звена, ответственного за стабильную работу аппаратов министерств и ведомств.

По предполагаемому замыслу, статс-секретари должны стать топ-менеджерами госаппарата, ответственными за организацию делового процесса в государственных органах. Этим высшим административным должностным лицам надлежит освоить все современные технологии управления.

В арсенале их знаний, навыков и умений должны быть способность обеспечить разработку стратегических планов развития государственных органов, владение технологиями публичной политики или “Public Policy”, основами функционального анализа и управления персоналом.

По нашему мнению, статс-секретари должны исполнять следующие функции стратегического менеджмента в государственных органах:

• Планирование;

• Организация;

• Мотивация;

• Контроль, мониторинг, оценка.

Принятие же политических решений сохраняется за политическим должностными лицами государственных органов – министрами, председателями госкомитетов, руководителями административных ведомств.

**Шаг третий.** Дальнейшая профессионализация государственной службы в условиях парламентаризма.

В этом отношении мы сегодня разрабатываем предложения о сокращении количества политических должностей с переводом части из них, на которых не принимается политических решений, в разряд административных.

**Шаг четвёртый.** Оптимизация системы должностей государственной и муниципальной службы.

Предполагается унифицировать ряд государственных и муниципальных должностей со сходными функциями и полномочиями, выровнять по вертикали и горизонтали должности с сопоставимым объёмом полномочий, произвести выравнивание статуса государственных и муниципальных административных должностей.

Это создаст возможность для лучшей карьерной мотивации, ротации государственных и муниципальных служащих.

В означенных целях Государственной кадровой службой подготовлен проект реестров государственных и муниципальных должностей, который внесён на рассмотрение Президенту страны.

**Шаг пятый.** Разработка новых типовых квалификационных требований по новой иерархии административных должностей, типовых должностных инструкций работников органов государственного управления и местного самоуправления.

**Шаг шестой.** Внедрение системы оценки деятельности государственных и муниципальных служащих по ключевым показателям эффективности.

Оценка, основанная на реальных личных заслугах государственных служащих, будет влиять на размер оплаты их труда.

Это является экспериментальным нововведением на госслужбе, поскольку, как нам известно, во многих зарубежных странах институт оценки деятельности государственной службы так и «не прижился», несмотря на неоднократные попытки его внедрения. Более успешно оценка деятельности персонала применяется в бизнес-структурах.

Но мы твёрдо намерены внедрять институт оценки деятельности работников органов государственного управления и местного самоуправления в Кыргызстане, так как труд госслужащих должен быть материально мотивирован и оплата должна осуществляться на основе реальных заслуг, а не только по выслуге лет.

**Шаг седьмой.** Внедрение новой системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

Предлагается отказаться от «уравниловки» в системе оплаты труда работников органов государственного управления и местного самоуправления с переходом к стимулирующей системе. Это планируется сделать на основе присвоенного шага или коэффициента, установленного специальной комиссией с учётом оценки результативности деятельности конкретного государственного и муниципального служащего.

**Шаг восьмой.** Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Речь не идет о валовом подходе к решению данной проблемы.

Необходима реализация многоуровневого, поликомпонентного образовательного процесса, поддержанного адекватным финансированием, учебными программами с учетом реальных потребностей в знаниях, качеством преподавания, эффективной системой управления этими процессами.

Повышение квалификации государственных служащих будет осуществляться на основе государственного заказа, размещаемого Государственной кадровой службой.

**Шаг девятый.** Внедрение в систему государственной службы антикоррупционных элементов.

Ежегодно Государственной кадровой службой осуществляется приём, учет и обработка порядка 1,5 тысяч деклараций о доходах и имуществе государственных служащих, занимающих политические и специальные должности, и свыше 16 тысяч государственных служащих, занимающих административные должности.

Сводная информация о доходах и имуществе государственных служащих публикуется в средствах массовой информации.

Законодательством предусмотрены меры ответственности за недостоверные сведения о доходах и имуществе, представленные в декларациях, а с 2012 года - жёсткая уголовная ответственность для государственных служащих, имеющих значительное обогащение и которые не могут разумным образом это обосновать.

Разработаны механизмы обмена информацией между различными государственными органами для уточнения сведений о доходах и имуществе государственных служащих, создана соответствующая межведомственная комиссия.

Эти и другие меры направлены на уменьшение и предотвращение коррупции среди государственных служащих.

В антикоррупционных целях с августа 2010 года нами проводится полиграф-тестирование государственных служащих ряда фискальных и других органов.

В настоящее время полиграф-тестирование проводится в трёх случаях:

- при проведении конкурса на должность статс-секретаря госоргана и их аттестации;

- при проведении конкурса на должности и аттестации госслужащих Государственной кадровой службы;

- при проведении конкурса на должности Государственной налоговой службы и аттестации госслужащих данного ведомства.

В 2013 году по запросу Счетной палаты Кыргызской Республики тестирование было также проведено при аттестации её сотрудников.

В прошлом году опрос на полиграфе прошли 198 государственных служащих, в первом квартале текущего года - 138 человек.

Кроме того нами разрабатывается Кодекс этики государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики, который призван стать важной составляющей морального аспекта процесса противодействия коррупции и другим негативным явлениям на государственной и муниципальной службе.

**Шаг десятый.** Автоматизация процессов управления в аппаратах государственных органов и органов местного самоуправления.

В рамках кредита Всемирного банка в государственных органах внедряется информационная система управления человеческими ресурсами (ИСУЧР).

Уже сформирована первичная база данных по государственным служащим, в том числе по заработной плате, численности, образованию и т.д. для центральных аппаратов тридцати двух государственных органов.

Благодаря автоматизации будет существенно облегчена работа, скажем, по определению количества вакансий в государственных органах, расчёту заработной платы, декларированию доходов и имущества государственных служащих, потребности в повышении квалификации и переподготовке кадров.

В 2013 году предполагается перевести на эту систему центральные аппараты министерств и ведомств Кыргызской Республики.

Работа проводится при непосредственной координации Государственной кадровой службы Кыргызской Республики.

**Шаг одиннадцатый.** Разработка нового базового интегрированного Закона «О государственной и муниципальной службе».

Данный закон должен закрепить намеченные преобразования и способствовать развитию государственной и муниципальной службы.