

Повышение потенциала государственных и муниципальных служащих

1. В результате давления международного сообщества, открыто указавшего правительству на безудержный рост коррупции в системе государственной службы, прежний режим вынужден был начать меры по реформированию системы государственной службы в начале 2000-х годов. Отдельные меры были запланированы в рамках программы реформирования государственной службы при поддержке Всемирного банка и других доноров. Были приняты новые законы о государственной и муниципальной службе, созданы специализированные агентства. Вместе с тем, государственная и муниципальная служба Кыргызской Республики имеет в целом общие проблемы, типичные для развивающихся стран, которые характеризуются недостаточным финансированием, институциональным несовершенством институтов государственного управления, значительной политизированностью, клановостью и коррупцией.

2. Целью совершенствования государственной и муниципальной службы, повышения потенциала ее служащих является создание системы, которая бы эффективно выполняла функциональные обязанности государства перед гражданами, была бы максимально профессиональной, открытой и подотчетной.

3. Основными направлениями развития системы государственной и муниципальной службы должны стать:

- Реформа системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих, обеспечение социальных гарантий, повышающих престиж государственной и муниципальной службы и её надежность в глазах общества;
- Обеспечение государственной и муниципальной службы профессиональными кадрами с учетом принципов гендерного равенства;
- Развитие постоянной системы обучения и переподготовки кадров на базе Академии управления при Президенте Кыргызской Республики;

- Создание необходимой правовой базы для организации муниципальной службы;
- Укрепление потенциала кадровых служб министерств и ведомств;
- Совершенствование кадровой работы в органах местного самоуправления;
- Развитие превентивных мер по борьбе с коррупцией, через внедрение профессиональных кодексов поведения на государственной, муниципальной и военной службе, в правоохранительных органах и социальных ведомствах;
- Развитие механизмов декларирования доходов и контроля расходов государственных служащих и усиление наказаний за невыполнение обязательств по декларированию;
- Создание практических механизмов участия гражданского общества в принятии общественно-значимых решений в каждом государственном органе;
- Усиление исполнительной дисциплины.

4. Для решения поставленных задач правительством должны быть предусмотрены соответствующие меры, включающие разработку детальных механизмов финансового обеспечения всех направлений реформы государственной и муниципальной службы. Правительство должно изучить международный опыт и предложить свою схему реорганизации системы оплаты труда. Параллельно, на основе результатов функционального анализа, должно идти радикальное сокращение численности государственных служащих.

5. Эффективной превентивной мерой против взяточничества и злоупотреблений должна стать детальная регламентация в нормативных документах служебной деятельности чиновника. Перечень запрещенных вариантов поведения государственных и муниципальных служащих должен быть известен каждому, для чего будет проводиться соответствующее обучение и разъяснительная работа.

6. В ходе реорганизации государственной службы особо кардинальным изменениям должны подвергнуться такие структуры, как таможенная и налоговая службы, в сфере деятельности которых происходит непосредственный контакт между предпринимателями и государственными служащими.