



**АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕЗИДЕНТА КР
АППАРАТ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР
ПРОГРАММА ПРООН «ДЕМОКРАТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

в рамках проекта

**«ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН НА УРОВНИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ»
(при поддержке Правительства Финляндии)**

Гендерная экспертиза законодательства

**Тематический бюллетень для государственных
и муниципальных служащих
№1**

Бишкек, 2008 г.

Данный информационный бюллетень был подготовлен по заказу Администрации Президента Кыргызской Республики и Аппарата Правительства Кыргызской Республики экспертами Анной Кириленко, Чинарой Мусабаевой и Натальей Сергеевой при поддержке Программы ПРООН “Демократическое управление”.

Взгляды, изложенные в данной публикации, выражают мнение авторов и могут не совпадать с позицией ПРООН в КР.

ВВЕДЕНИЕ

Каждая страна имеет свою историю, обладает самобытностью в экономической, политической, социальной и культурной сферах. Специфичны в различных государствах и пути становления женского движения и те результаты, которых удалось добиться в вопросах выравнивания правового статуса полов и его реализации на практике.

За время становления Кыргызстана как самостоятельного суверенного государства после обретения им независимости, вопросы гендерного равенства прочно вошли в дискуссии, как на уровне управления, так и в различных социальных группах. При этом одним из важнейших вопросов гендерной повестки дня стала необходимость достижения гендерного паритета в государственном управлении. Это обусловлено широким спектром причин.

Кыргызская Республика присоединилась к ряду международных договоров по правам человека, в которых достижение гендерного равенства является неотъемлемым и важнейшим аспектом. Одним из юридически обязательных документов является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (CEDAW). Не менее важными международными документами декларативного характера в этой сфере также являются, принятые в 1995 г. на IV Всемирной конференции по положению женщин в Пекине, Пекинская декларация и Пекинская платформа действий по достижению гендерного равенства, в которых даны рекомендации по разработке каждым национальным государством программы решения «женского вопроса». В соответствии с данными документами обеспечение женщинам и мужчинам равного доступа ко всем уровням принятия решений и расширение возможностей участия женщин в управлении являются одними из приоритетных задач государства, во исполнение которых в Кыргызстане на государственном уровне уже предпринят ряд шагов.

Установление особой государственной регламентации предоставления мужчинам и женщинам равных прав и равных возможностей их осуществления – не прихоть женского движения и не уступка со стороны мужчин. Не случайно статья 7 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин обязывает присоединившиеся к ней государства обеспечивать женщинам на равных с мужчинами условиях участие в формировании и осуществлении политики правительства и возможность занимать государственные посты. Причем делаться это должно не только в интересах женщин, но и общества в целом.

Участие обоих полов в управлении государством позволит учесть интересы и потребности разных групп граждан. Гендерный баланс приведет к социальным и экономическим выгодам для общества в целом, так как позволит выносить на повестку дня новые или забытые вопросы,

приведет к усилению конкуренции, что в итоге повысит качество принимаемых решений, а соответственно, и качество управления в целом.

Изменение настоящей ситуации гендерного дисбаланса в государственных и муниципальных органах власти должно начинаться с гендерной оценки внутренней политики самого ведомства, критического взгляда на разрабатываемые проекты нормативных правовых актов и положений, пересмотра собственных позиций по этому вопросу.

Авторы данного бюллетеня в целях повышения качества принимаемых решений предлагают Вашему вниманию небольшую справку о значимости данного вопроса, а также результаты проведенной гендерной экспертизы нормативных правовых актов в области государственной и муниципальной службы. Мы надеемся, что эта важная и интересная информация даст возможность выработать новые подходы к реализации гендерной политики в Вашем ведомстве и поможет увидеть инструмент гендерной экспертизы законодательства в действии.

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

В целях реализации положений международных конвенций и осуществления комплексной государственной политики по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике, во-первых, был разработан Национальный план действий по достижению гендерного равенства в КР на 2002–2006 гг., а во-вторых – его Фаза II на 2007–2010 гг.

При этом следует отметить, что Кыргызстаном за последние одиннадцать лет в области законодательства было принято значительное количество нормативных правовых актов, направленных на установление в республике фактического гендерного равенства.

В приведенной таблице 1 отражены основные шаги, предпринятые Кыргызстаном в данном направлении.

Таблица 1

Шаги, предпринятые Кыргызстаном в целях достижения гендерного равенства

Шаг 1	Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. 3 № 320-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. № 257-1)
Шаг 2	Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции о политических правах женщин (Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. 3 № 321-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 258-1)
Шаг 3	Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции о согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации брака (Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. 3 N 322-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П N 260-1)
Шаг 4	Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции о гражданстве замужней женщины (Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. 3 № 323-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 259-1)
Шаг 5	Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции Международной Организации Труда N 103 об охране материнства (Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. 3 № 324-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 256-1)
Шаг 6	Принят Указ Президента Кыргызской Республики от 6 марта 1996 г. № 94 «Об основных направлениях национальной программы «Аялзат»

Шаг 7	Одобен первоначальный доклад по выполнению Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Постановление Правительства КР от 7 мая 1998 г. № 252)
Шаг 8	Образован Национальный совет при Президенте Кыргызской Республики по гендерной политике (Распоряжение Президента КР от 31 июля 1998 г. № 258)
Шаг 9	Образован Национальный совет по вопросам женщин, семьи и гендерному развитию при Президенте Кыргызской Республики (Распоряжение Президента КР от 27 февраля 2001 г. № 96)
Шаг 10	Утверждена Национальная программа «Права человека» на период 2002-2010 гг. (Указ Президента КР от 2 января 2002 г. № 1)
Шаг 11	Утвержден Национальный план действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2002-2006 гг. (Указ Президента КР от 2 марта 2002 г. № 52)
Шаг 12	Кыргызская Республика присоединилась к Факультативному протоколу к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Закон Кыргызской Республики от 23 апреля 2002 г. N 72)
Шаг 13	Утвержден Комплекс мер по реализации национального плана действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2002-2006 гг. и план мероприятий по его осуществлению (Постановление Правительства КР от 21 июня 2002 г. № 395)
Шаг 14	Принят Указ Президента Кыргызской Республики от 27 августа 2002 г. № 240 «О дальнейшем совершенствовании кадровой политики по привлечению женщин-лидеров к государственному управлению Кыргызской Республики
Шаг 15	12 марта 2003 г. вступил в силу Закон Кыргызской Республики «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства»
Шаг 16	25 марта 2003 г. вступил в силу Закон Кыргызской Республики «О социально-правовой защите от насилия в семье»
Шаг 17	Утверждена Национальная стратегия сокращения бедности на 2003-2005 гг. (Постановление Правительства КР от 8 мая 2003 г. № 269)
Шаг 18	30 августа 2003 г. вступил в силу Семейный кодекс Кыргызской Республики
Шаг 19	Утверждено Положение о комиссии по гендерной экспертизе нормативных правовых актов при секретариате Национального совета по вопросам семьи, женщин и гендерному

	развитию при Президенте Кыргызской Республики (Указ Президента КР от 15 февраля 2004 года № 56)
Шаг 20	Принят Указ Президента Кыргызской Республики от 5 марта 2004 года № 81 «Об учреждении премий Президента Кыргызской Республики в области гендерного развития в Кыргызстане»
Шаг 21	Утвержден план мероприятий по реализации Заключительных Комментариев Комитета ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ко второму периодическому отчету Кыргызской Республики по выполнению Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Постановление Правительства КР от 12 ноября 2004 г. № 837)
Шаг 22	Учреждена должность специального представителя Президента Кыргызской Республики по вопросам гендерного развития в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики (Указ исполняющего обязанности Президента КР 21 июня 2005 г. № 245)
Шаг 23	Принят Указ Президента Кыргызской Республики от 20 марта 2006 г. № 136 «О мерах по совершенствованию гендерной политики»
Шаг 24	Принято постановление Правительства Кыргызской Республики от 6 мая 2006 г. № 325 «О реализации Указа Президента Кыргызской Республики «О мерах по совершенствованию гендерной политики» от 20 марта 2006 г.»
Шаг 25	Принят Указ Президента Кыргызской Республики от 5 февраля 2007 г. № 24 «Об утверждении Положения о порядке проведения гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов и подготовки соответствующих заключений»
Шаг 26	Указом Президента Кыргызской Республики от 16 мая 2007 г. № 249 утверждена Стратегия развития страны на 2007-2010 гг.
Шаг 27	10 августа 2007 г. вступил в силу Закон Кыргызской Республики «О репродуктивных правах граждан и гарантиях их реализации» в новой редакции
Шаг 28	Утвержден Национальный план действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2007-2010 гг. (Указ Президента КР от 20 августа 2007 г. № 369)
Шаг 29	23 октября 2007 г. на референдуме принята новая редакция Конституции Кыргызской Республики
Шаг 30	23 октября 2007 г. на референдуме принята новая редакция Кодекса о выборах в Кыргызской Республике
Шаг 31	Утверждены Стандарты по проведению отдельных видов специализированных экспертиз проектов законов в Жогорку Кенеше (постановление Жогорку Кенеша КР от 18 января 2008 г. N 75-IV)

В Кыргызстане имеется относительный гендерный баланс в государственной службе в целом – суммарное соотношение представительства женщин и мужчин в ОГУ в период с 2002 по 2007 гг. составляло 40–60% соответственно.¹ По сравнению с региональными и местными администрациями, в центральных органах государственного управления соотношение государственных служащих ближе к гендерному равновесию.

В то же время на руководящих должностях гендерное соотношение резко изменяется в сторону преобладания мужчин. Динамика представительства женщин на высших административных должностях в органах управления в течение 2003-2006 гг. была стабильно отрицательной: доля женщин сократилась с 22 до 10% и лишь к началу 2008 г. произошло ее увеличение до 17% процентов (табл.1). При этом на высших должностях примерно восьмидесяти процентов министерств и ведомств женщин нет вообще, тогда как на младших должностях их, как правило, более 50 процентов. На высших административных должностях (например, статс-секретаря) нет ни одной женщины.

Таблица 2

**Представительство женщин и мужчин на разных должностях в ОГУ:
актуальная ситуация**

		По данным НСК на 01.10.06 г.		По данным АДГС на 01.01.08 г.	
		женщин ы	мужчин ы	женщин ы	мужчин ы
Политические и специальные должности	%	18	82	26	74
	кол-во	107	484	213	602
Административные должности					
Высшие	%	10	90	17	83
Главные	%	34	66	32	68
Старшие	%	39	61	43	57
Младшие	%	45	55	43	57
Всего	кол-во	6151	8622	6265	8703
	%	42	58	42	58

Вместе с тем женщины составляют 51% населения Кыргызстана. Недостаточная представленность женщин в органах власти приводит к низкой эффективности принятия решений, так как интересы половины населения Кыргызстана зачастую игнорируются.

Данная ситуация является следствием того, что и в органах государственного и муниципального управления, и в законодательстве КР, регулирующем эти вопросы, приоритет отдается «гендерно-слепым» нормам в области решения таких важных вопросов, как назначение на должность, продвижение по службе, награждение и т.д. Реальность показывает, что при равных формальных условиях женщина остается в уязвимом положении, поскольку на нее возлагаются, обусловленные репродуктивными функциями, семейные обязанности по воспитанию детей, ведению домашнего хозяйства и т.п. Тем не менее, не исключается и продуктивная функция, то есть функция по внесению вклада в общественную жизнь, производство материальных благ. Таким образом, в нашем обществе женщина несет двойную нагрузку, которая требует дополнительных поддерживающих мер для обеспечения реального равенства возможностей обоих полов в политической и социальной жизни.

Это приводит к тому, что в органах государственной власти женщинам, в основном, отводят должности второго или третьего плана, далекие от непосредственного участия в политике и связанные преимущественно с исполнительными и техническими функциями.

Таким образом, в последнее время в обществе, несмотря на ряд политических мер, предпринятых Президентом и Правительством КР, все еще проявляется тенденция к исключению женщин из сферы политической власти. Поэтому возникает необходимость введения ряда специальных мер по повышению представительства и роли женщин в органах принятия решений. Одним из таких инструментов для государственных служащих может стать гендерная экспертиза законодательства.

Как показал опыт европейских стран, гендерная экспертиза законодательства может стать эффективным инструментом в руках государственных и муниципальных служащих для достижения гендерного паритета в государственных структурах и для повышения качества работы органов власти через выравнивание возможностей женщин в системе принятия решений.

Необходимость усиления правовой поддержки женщин в органах государственной власти вызвана ситуацией, в которую попадает большинство женщин госслужащих, поскольку совмещать работу и семью приходится преимущественно только женщинам. Что касается мужчин, то общество как бы негласно освобождает их от ответственности за воспитание детей и ведение домашнего хозяйства, тем самым «избавляя» их от двойной нагрузки. Однако в свою очередь, на уровне предъявляемых идеологий, государство поднимает вопрос сохранения семейных устоев и

традиций, которые, прежде всего, должны поддерживаться на уровне семьи. Таким образом запускается цикл воспроизводства гендерных ролей, скорее соответствующих патриархальным, а не современным формам взаимоотношений в семье и обществе.

В настоящее время назрела острая необходимость в решении вышеназванных проблем. Гендерная экспертиза законодательства может стать одним из действенных инструментов изменения ситуации.

В рамках проекта «Продвижение женщин на уровне принятия решений», являющегося составной частью программы ПРООН «Демократическое управление», национальными гендерными экспертами была проведена экспертиза законов Кыргызской Республики, регламентирующих порядок осуществления государственной, муниципальной и дипломатической служб.

Так, в процессе вышеназванной работы, гендерной экспертизе были подвергнуты нижеследующие законы Кыргызской Республики:

- О местном самоуправлении и местной государственной администрации;
- О статусе депутатов местных кенешей;
- О Социальном фонде Кыргызской Республики;
- Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики;
- О Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов Кыргызской Республики;
- О Счетной палате Кыргызской Республики;
- О государственной службе;
- О дипломатической службе Кыргызской Республики;
- О муниципальной службе;
- О Верховном суде Кыргызской Республики и местных судах;
- О Конституционном суде Кыргызской Республики;
- О Национальном банке Кыргызской Республики;
- О прокуратуре Кыргызской Республики.

В настоящем информационном бюллетене представлены изменения и дополнения гендерного характера в законы Кыргызской Республики, регулирующие порядок осуществления государственной и дипломатической служб.

Проведенная гендерная экспертиза позволила по-новому взглянуть на действующее законодательство Кыргызской Республики и на гендерные стереотипы, сложившиеся в нашем обществе и нашедшие свое закрепление в нормативных правовых актах.

Предлагаемые в законодательство поправки условно можно разделить на три блока:

1. Внесение поправок в Законы «О Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республике», «О Счетной палате Кыргызской Республики», «О социальном фонде КР» и «О Национальном банке КР», согласно которым назначение членов

Центральной избирательной комиссии и аудиторов Счетной палаты будет осуществляться в соответствии с квотами, установленными Законом Кыргызской Республики «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства».

Данные предложения вносятся с целью приведения вышеуказанных законов Кыргызской Республики в соответствие с положениями статьи 23 Закона «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства», устанавливающей базовый принцип, согласно которому назначение на должности членов Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республике, а также аудиторов Счетной палаты должно осуществляться с учетом представительства не более семидесяти процентов лиц одного пола.

При этом следует помнить, что Закон КР «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства» был принят во исполнение международных обязательств Кыргызской Республики и с целью дальнейшего развития положений Конституции КР, связанных с защитой прав и свобод человека и гражданина. А именно – охраной прав мужчин и женщин от дискриминации по признаку пола при осуществлении государственной и муниципальной службы. Однако не все положения данного закона в дальнейшем были внесены в отраслевое законодательство Кыргызской Республики, хотя в последней редакции Конституции КР, принятой на Референдуме 23 октября 2007 г., определено, что мужчины и женщины имеют равные права и равные возможности их реализации. Таким образом, в соответствии с нормой Кодекса «О выборах в Кыргызской Республике» об обязательном 30%-ом представительстве лиц одного пола в списках кандидатов от политических партий, создается последовательный механизм вовлечения женщин в выборные органы власти.

Кроме того, вышеуказанные предложения вносятся для гармонизации законодательства Кыргызской Республики и приведения его в соответствие с нормами международного права, Конституции и Избирательного Кодекса КР с целью ограждения женщин и мужчин от дискриминации по признаку пола.

При этом следует особо подчеркнуть тот факт, что, согласно статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, не является дискриминацией.

Руководствуясь означенной нормой Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Законом Кыргызской Республики «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства», предлагается также внести дополнения в Законы Кыргызской Республики «О социальном фонде Кыргызской Республики» (статья 9), «Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики» (пункт

15 статьи 4; статья 14), «О дипломатической службе Кыргызской Республики» (пункт 2 статьи 12) и «О Национальном банке Кыргызской Республики» (пункт 3 статьи 37).

Согласно указанным дополнениям составы правлений Социального фонда и Национального банка Кыргызстана предлагается формировать с учетом представительства лиц обоих полов, а назначение заместителей Омбудсмана (Акыйкатчы) осуществлять в соответствии с вышеозначенным принципом.

При этом также предполагается, что формирование состава Аппарата Омбудсмана (Акыйткачы) должно осуществляться с учетом представительства не более 70% лиц одного пола. Это же соотношение должно стать определяющим и при назначении на дипломатические должности послов, представителей Кыргызской Республики при международных организациях, Генеральных консулов Кыргызской Республики и т.п.

2. Ко второму блоку поправок можно отнести пересмотр принципов, определяющих деятельность государственной и дипломатической службы, исходя из понимания необходимости обеспечения равных возможностей лицам разного пола при поступлении на государственную службу. В связи с чем предлагается внести дополнения в Законы Кыргызской Республики «О государственной службе» (статья 4), «О дипломатической службе Кыргызской Республики» (пункт 1 статьи 13), «О Счетной палате Кыргызской Республики» (статья 6), «О прокуратуре Кыргызской Республики» (статья 4), поскольку государственная служба в Кыргызстане должна строиться и осуществляться на действительно демократических принципах, к которым в первую очередь относятся принципы недопустимости дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, отношения к религии и разности убеждений.

Представленные дополнения вносятся с целью реализации положений статьи 10 Закона Кыргызской Республики «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства», регламентирующей равенство прав, обязанностей, ответственности и возможностей лиц разного пола не только в момент их поступления на государственную службу, но и в процессе дальнейшей деятельности в ее органах. При этом необходимо отметить, что в этом законе закреплены фундаментальные положения, способствующие дальнейшему обеспечению и продвижению равных прав и возможностей как для женщин, так и для мужчин.

3. К третьему блоку относятся поправки в Закон Кыргызской Республики «О государственной службе» (ст.ст. 24 и 25). В указанный нормативный правовой акт предполагается внести дополнения, согласно которым при объявлении конкурса на замещение вакантных административных государственных должностей будут обеспечиваться равные условия и равные возможности участия в нем лиц разного пола.

При этом устанавливается положение о недопущении объявления конкурса на занятие вакантных должностей лицами одного пола. Нарушение названного принципа будет служить основанием для признания результатов конкурса недействительными.

Кроме того, с целью усиления вышеозначенных положений, предполагается регламентировать меру ответственности, предусмотренную законодательством Кыргызской Республики, для руководителей государственных органов, не соблюдающих при приеме на государственную службу принципов гендерного представительства. Например, в случаях нарушения порядка проведения конкурса на занятие вакантных административных и государственных должностей без обеспечения лицам разного пола равных прав и возможностей при поступлении на службу.

Таким образом, подобные нарушения будут служить основанием для наложения на руководителей государственных органов мер дисциплинарного взыскания.

Все вышеуказанные предложения вносятся с целью гармонизации законодательства Кыргызской Республики, приведения национального законодательства в соответствие с нормами международного права, а также с целью обеспечения включенности и мужчин и женщин в процессы принятия решений без дискриминации по признаку пола при осуществлении государственной службы и утверждения принципов паритетной демократии.

Названные поправки станут одним из шагов, направленных на реформирование законодательства посредством смещения его фокуса в сторону гендерного равенства. Их принятие приведет к включению женщин в процесс управления и принятия решений, что в свою очередь отразится на качестве жизни всего населения в целом.

**Сравнительная таблица
законов Кыргызской Республики в действующей редакции с
предлагаемой редакцией тех же законов, подвергнутых гендерной
экспертизе**

Действующая редакция		Предлагаемая редакция	
Закон КР «О Социальном фонде Кыргызской Республики»			
Статья 9. деятельности фонда	Организация Социального фонда	Статья 9. деятельности фонда	Организация Социального фонда
Социальный фонд самостоятельно организует и осуществляет свою деятельность в пределах полномочий, установленных законодательством Кыргызской Республики.		Социальный фонд самостоятельно организует и осуществляет свою деятельность в пределах полномочий, установленных законодательством Кыргызской Республики.	
Руководство деятельностью Социального фонда осуществляет правление Социального фонда.		Руководство деятельностью Социального фонда осуществляет правление Социального фонда.	
К компетенции правления Социального фонда относятся:		К компетенции правления Социального фонда относятся:	
- определение перспективных и текущих задач Социального фонда;		- определение перспективных и текущих задач Социального фонда;	
- одобрение проектов бюджета Социального фонда и отчетов об исполнении бюджета;		- одобрение проектов бюджета Социального фонда и отчетов об исполнении бюджета;	
- одобрение проекта тарифов страховых взносов по государственному социальному страхованию;		- одобрение проекта тарифов страховых взносов по государственному социальному страхованию;	
- одобрение проектов законов, разработанных в соответствии с политикой пенсионного и социального страхования;		- одобрение проектов законов, разработанных в соответствии с политикой пенсионного и социального страхования;	
- утверждение структуры Социального фонда;		- утверждение структуры Социального фонда;	
- утверждение штатного расписания, формы, системы и размеров заработной платы		- утверждение штатного расписания, формы, системы и размеров заработной платы	

сотрудников Социального фонда; - утверждение плана счетов Социального фонда; - определение структуры, порядка подготовки и публикации финансовых отчетов; - утверждение нормативных актов, отнесенных к компетенции Социального фонда; - утверждение регламента Социального фонда и его правления, а также внутренних процедур Социального фонда; - создание и ликвидация региональных органов и иных самостоятельных структурных подразделений Социального фонда; - принятие решений об участии в международном сотрудничестве; - принятие решений о купле и продаже основных средств для обеспечения деятельности Социального фонда. При этом купля и продажа основных средств осуществляются в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики. Правление Социального фонда вправе рассматривать любой другой вопрос, относящийся к деятельности Социального фонда. Решения правления Социального фонда принимаются в форме постановлений и являются обязательными для исполнения всеми органами и сотрудниками Социального фонда. Правление Социального фонда состоит из семи человек. В его состав по должности входят председатель Социального фонда,	сотрудников Социального фонда; - утверждение плана счетов Социального фонда; - определение структуры, порядка подготовки и публикации финансовых отчетов; - утверждение нормативных актов, отнесенных к компетенции Социального фонда; - утверждение регламента Социального фонда и его правления, а также внутренних процедур Социального фонда; - создание и ликвидация региональных органов и иных самостоятельных структурных подразделений Социального фонда; - принятие решений об участии в международном сотрудничестве; - принятие решений о купле и продаже основных средств для обеспечения деятельности Социального фонда. При этом купля и продажа основных средств осуществляются в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики. Правление Социального фонда вправе рассматривать любой другой вопрос, относящийся к деятельности Социального фонда. Решения правления Социального фонда принимаются в форме постановлений и являются обязательными для исполнения всеми органами и сотрудниками Социального фонда. Правление Социального фонда состоит из семи человек. В его состав по должности входят
--	--

его заместители. Остальные члены правления назначаются из числа ответственных работников Социального фонда. Правление Социального фонда проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Кворум заседания правления состоит из пяти членов правления. Решение правления принимается, если за это решение проголосовало не менее четырех его членов. Руководит работой правления Социального фонда и ведет его заседания председатель Социального фонда, а в случае его отсутствия - лицо, его заменяющее. Председатель Социального фонда и его заместители (включая первого) назначаются и освобождаются Президентом Кыргызской Республики. Члены Правления Социального фонда назначаются и освобождаются Президентом Кыргызской Республики по представлению председателя Социального фонда. Председатель Социального фонда: - несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Социальный фонд задач; - возглавляет правление Социального фонда и организует его работу; - действует от имени Социального фонда; - представляет интересы Социального фонда в отношениях	председатель Социального фонда, его заместители. Остальные члены правления назначаются из числа ответственных работников Социального фонда. Состав правления Социального фонда формируется с учетом представительства лиц обоих полов. Правление Социального фонда проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Кворум заседания правления состоит из пяти членов правления. Решение правления принимается, если за это решение проголосовало не менее четырех его членов. Руководит работой правления Социального фонда и ведет его заседания председатель Социального фонда, а в случае его отсутствия - лицо, его заменяющее. Председатель Социального фонда и его заместители (включая первого) назначаются и освобождаются Президентом Кыргызской Республики. Члены Правления Социального фонда назначаются и освобождаются Президентом Кыргызской Республики по представлению председателя Социального фонда. Председатель Социального фонда: - несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Социальный фонд задач; - возглавляет правление Социального фонда и организует
---	--

с государственными органами, банками, кредитными, международными и другими учреждениями и организациями в Кыргызской Республике и за рубежом; - принимает решения по всем вопросам деятельности Социального фонда, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции правления в соответствии с настоящим Законом; - подписывает решения, протоколы заседаний правления, а также соглашения и договоры, заключаемые Социальным фондом; - определяет обязанности и ответственность своих заместителей; - назначает на должность и освобождает от должности сотрудников центрального аппарата, руководителей региональных органов (без согласования с главами государственных администраций и местного самоуправления) и самостоятельных структурных подразделений, вправе налагать на указанных лиц дисциплинарные взыскания и поощрять; - издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для исполнения всеми сотрудниками Социального фонда. Условия приема на работу, служебные обязанности и права, система поощрений и дисциплинарных взысканий для сотрудников Социального фонда определяются правлением	его работу; - действует от имени Социального фонда; - представляет интересы Социального фонда в отношениях с государственными органами, банками, кредитными, международными и другими учреждениями и организациями в Кыргызской Республике и за рубежом; - принимает решения по всем вопросам деятельности Социального фонда, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции правления в соответствии с настоящим Законом; - подписывает решения, протоколы заседаний правления, а также соглашения и договоры, заключаемые Социальным фондом; - определяет обязанности и ответственность своих заместителей; - назначает на должность и освобождает от должности сотрудников центрального аппарата, руководителей региональных органов (без согласования с главами государственных администраций и местного самоуправления) и самостоятельных структурных подразделений, вправе налагать на указанных лиц дисциплинарные взыскания и поощрять; - издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для исполнения всеми сотрудниками Социального фонда. Условия приема на работу,
---	--

Социального фонда в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.	служебные обязанности и права, система поощрений и дисциплинарных взысканий для сотрудников Социального фонда определяются правлением Социального фонда в соответствии с законодательством Кыргызской Республики с обязательным учетом принципов гендерного равенства.
Закон КР «Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики»	
<u>Статья 3. Цель контроля Омбудсмeна (Акыйкатчы) за соблюдением конституционных прав и свобод человека и гражданина</u> Целями контроля Омбудсмeна (Акыйкатчы) являются: 1. защита прав и свобод человека и гражданина, провозглашенных Конституцией и законами Кыргызской Республики, международными договорами и соглашениями, ратифицированными Кыргызской Республикой; 2. соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина субъектами, указанными в статье 2 настоящего Закона; 3. предупреждение нарушений прав и свобод человека и гражданина или содействие их восстановлению; 4. содействие приведению законодательства Кыргызской Республики о правах и свободах человека и гражданина в соответствие с Конституцией	<u>Статья 3. Цель контроля Омбудсмeна (Акыйкатчы) за соблюдением конституционных прав и свобод человека и гражданина</u> Целями контроля Омбудсмeна (Акыйкатчы) являются: 1. защита прав и свобод человека и гражданина, провозглашенных Конституцией и законами Кыргызской Республики, международными договорами и соглашениями, ратифицированными Кыргызской Республикой; 2. соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина субъектами, указанными в статье 2 настоящего Закона; 3. предупреждение нарушений прав и свобод человека и гражданина или содействие их восстановлению; 4. содействие приведению законодательства Кыргызской Республики о правах и свободах человека и гражданина в соответствие с Конституцией

Кыргызской Республики, международными стандартами в этой области; 5. улучшение и дальнейшее развитие международного сотрудничества в области защиты прав и свобод человека и гражданина; 6. предупреждение любых форм дискриминации по реализации человеком своих прав и свобод; 7) содействие правовой информированности населения и защита конфиденциальной информации о частном лице.	Кыргызской Республики, международными стандартами в этой области; 5. улучшение и дальнейшее развитие международного сотрудничества в области защиты прав и свобод человека и гражданина; 6. предупреждение и выявление любых форм дискриминации по реализации человеком своих прав и свобод; 7) содействие правовой информированности населения и защита конфиденциальной информации о частном лице.
Статья 4. Требования к кандидату на должность Омбудсмeна (Акыйкатчы) и его избрание 1. Омбудсменом (Акыйкатчы) может быть избран гражданин Кыргызской Республики, владеющий государственным и официальным языками, не моложе 35 и не старше 65 лет. 2. Омбудсменом (Акыйкатчы) не может быть избрано лицо, имеющее судимость за совершение преступления, если эта судимость не погашена и не снята в установленном законом порядке. 3. Правом представления кандидатуры на должность Омбудсмeна (Акыйкатчы) Кыргызской Республики в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики обладают Президент Кыргызской Республики, депутатские объединения, группа депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, состоящая не менее чем из семи человек, не входящих	Статья 4. Требования к кандидату на должность Омбудсмeна (Акыйкатчы) и его избрание 1. Омбудсменом (Акыйкатчы) может быть избран гражданин Кыргызской Республики, владеющий государственным и официальным языками, не моложе 35 и не старше 65 лет. 2. Омбудсменом (Акыйкатчы) не может быть избрано лицо, имеющее судимость за совершение преступления, если эта судимость не погашена и не снята в установленном законом порядке. 3. Правом представления кандидатуры на должность Омбудсмeна (Акыйкатчы) Кыргызской Республики в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики обладают Президент Кыргызской Республики, депутатские объединения, группа депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики,

ни в одну из депутатских объединений, а также политические партии и общественные объединения.

По каждой из кандидатур представляется заключение соответствующего комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.

4. Омбудсмен (Акыйкатчы) избирается на должность Жогорку Кенешем Кыргызской Республики тайным голосованием с использованием бюллетеней.

5. За каждого кандидата на должность Омбудсмена (Акыйкатчы) депутаты голосуют в отдельности.

6. Омбудсмен (Акыйкатчы) считается избранным, если его кандидатура набрала большинство голосов от общего числа депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.

7. Если по итогам голосования избраны два и более кандидата с равным числом поданных за них голосов, голосование по данным кандидатурам проводится единым списком и избранным считается тот, кто наберет простое большинство голосов. Процедура голосования продолжается вплоть до избрания Омбудсмена (Акыйкатчы).

8. Если достаточного для избрания количества голосов не получил ни один из кандидатов, не ранее 7 и не позднее 14 дней со времени голосования проводятся повторные выборы.

9. В одном цикле выборов представлять одну и ту же кандидатуру можно только дважды.

10. Омбудсмен (Акыйкатчы)

состоящая не менее чем из семи человек, не входящих ни в одну из депутатских объединений, а также политические партии и общественные объединения.

По каждой из кандидатур представляется заключение соответствующего комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.

4. Омбудсмен (Акыйкатчы) избирается на должность Жогорку Кенешем Кыргызской Республики тайным голосованием с использованием бюллетеней.

5. За каждого кандидата на должность Омбудсмена (Акыйкатчы) депутаты голосуют в отдельности.

6. Омбудсмен (Акыйкатчы) считается избранным, если его кандидатура набрала большинство голосов от общего числа депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.

7. Если по итогам голосования избраны два и более кандидата с равным числом поданных за них голосов, голосование по данным кандидатурам проводится единым списком и избранным считается тот, кто наберет простое большинство голосов. Процедура голосования продолжается вплоть до избрания Омбудсмена (Акыйкатчы).

8. Если достаточного для избрания количества голосов не получил ни один из кандидатов, не ранее 7 и не позднее 14 дней со времени голосования проводятся повторные выборы.

9. В одном цикле выборов

избирается за тридцать дней до окончания срока полномочий его предшественника.

11. В случае досрочного прекращения полномочий по причинам, указанным в статье 7 настоящего Закона, выборы нового Омбудсмена (Акыйкатчы) должны состояться в месячный срок.

12. По истечении срока полномочий Омбудсмен (Акыйкатчы) остается на своем посту до момента вступления в эту должность его преемника.

13. Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики избирается сроком на 5 лет.

14. Одно и то же лицо не может занимать должность Омбудсмена (Акыйкатчы) более двух сроков подряд.

15. Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики имеет не более трех заместителей.

Избрание на должность и освобождение от должности заместителей Омбудсмена (Акыйкатчы) Кыргызской Республики осуществляются в порядке, предусмотренном Законом Кыргызской Республики "О Регламенте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики".

представлять одну и ту же кандидатуру можно только дважды.

10. Омбудсмен (Акыйкатчы) избирается за тридцать дней до окончания срока полномочий его предшественника.

11. В случае досрочного прекращения полномочий по причинам, указанным в статье 7 настоящего Закона, выборы нового Омбудсмена (Акыйкатчы) должны состояться в месячный срок.

12. По истечении срока полномочий Омбудсмен (Акыйкатчы) остается на своем посту до момента вступления в эту должность его преемника.

13. Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики избирается сроком на 5 лет.

14. Одно и то же лицо не может занимать должность Омбудсмена (Акыйкатчы) более двух сроков подряд.

15. Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики имеет не более трех заместителей. **Назначение заместителей Омбудсмена (Акыйкатчы) осуществляется с учетом представительства лиц обоих полов**

Избрание на должность и освобождение от должности заместителей Омбудсмена (Акыйкатчы) Кыргызской Республики осуществляются в порядке, предусмотренном Законом Кыргызской Республики "О Регламенте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики".

Статья 14. Аппарат Омбудсмeнa (Акыйкатчы)

1. Омбудсмен (Акыйкатчы) утверждает Регламент своей деятельности, в котором подробно определяет организацию и способ деятельности.

2. Для обеспечения деятельности Омбудсмeнa (Акыйкатчы) создается рабочий Аппарат Омбудсмeнa (Акыйкатчы). Структура, штатное расписание, порядок и организация работы Аппарата определяются Омбудсменом (Акыйкатчы).

3. Омбудсмен (Акыйкатчы) и его Аппарат являются государственным органом с правом юридического лица, имеющим расчетный и иные счета, печать и бланки со своим наименованием и с изображением Государственного герба Кыргызской Республики.

4. Права, обязанности и ответственность сотрудников Аппарата Омбудсмeнa (Акыйкатчы), а также условия прохождения ими государственной службы определяются Законом Кыргызской Республики "О государственной службе" и законодательством Кыргызской Республики о труде.

5. Омбудсмен (Акыйкатчы) обеспечивается нормативными правовыми актами, принятыми Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, а также информационными и справочными материалами,

Статья 14. Аппарат Омбудсмeнa (Акыйкатчы)

1. Омбудсмен (Акыйкатчы) утверждает Регламент своей деятельности, в котором подробно определяет организацию и способ деятельности.

2. Для обеспечения деятельности Омбудсмeнa (Акыйкатчы) создается рабочий Аппарат Омбудсмeнa (Акыйкатчы). Структура, штатное расписание, порядок и организация работы Аппарата определяются Омбудсменом (Акыйкатчы). **Состав Аппарата Омбудсмeнa (Акыйткачы) формируется с учетом представительства не более 70% лиц одного пола.**

3. **При объявлении конкурса на замещение вакантной должности в аппарат Омбудсмeнa (Акыйткачы) обеспечиваются равные условия и равные возможности участия в нем лиц разного пола.**

Конкурс объявляется несостоявшимся, если в конкурсе приняли участие лица только одного пола.

Ответственность за соблюдение процедур конкурсного отбора несет статс-секретарь, либо лицо ответственное за осуществление кадровой политики.

4. Омбудсмен (Акыйкатчы) и его Аппарат являются государственным органом с правом юридического лица, имеющим расчетный и иные счета, печать и бланки со своим

официально распространяемыми Администрацией Президента Кыргызской Республики, Правительством Кыргызской Республики, Конституционным судом, Верховным судом, Генеральной прокуратурой Кыргызской Республики, иными государственными органами и органами местного самоуправления.	наименованием и с изображением Государственного герба Кыргызской Республики. 5. Права, обязанности и ответственность сотрудников Аппарата Омбудсмента (Акыйкатчы), а также условия прохождения ими государственной службы определяются Законом Кыргызской Республики "О государственной службе" и законодательством Кыргызской Республики о труде. 6. Омбудсмен (Акыйкатчы) обеспечивается нормативными правовыми актами, принятыми Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, а также информационными и справочными материалами, официально распространяемыми Администрацией Президента Кыргызской Республики, Правительством Кыргызской Республики, Конституционным судом, Верховным судом, Генеральной прокуратурой Кыргызской Республики, иными государственными органами и органами местного самоуправления.
Закон КР «О Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов Кыргызской Республики»	
<u>Статья 2.</u> Порядок формирования и статус Центральной избирательной комиссии 1. Центральная избирательная комиссия формируется сроком на пять лет в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики и настоящим Законом	<u>Статья 2.</u> Порядок формирования и статус Центральной избирательной комиссии 1. Центральная избирательная комиссия формируется сроком на пять лет в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики и настоящим Законом

в составе Председателя и 12 членов Центральной избирательной комиссии с правом решающего голоса.

2. Председатель Центральной избирательной комиссии назначается Президентом Кыргызской Республики с согласия Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и является государственным должностным лицом.

3. Предложение о даче согласия на назначение кандидатуры на должность Председателя Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республики вносится Президентом Кыргызской Республики в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики не позднее 10 рабочих дней со дня назначения его исполняющим обязанности Председателя Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республики.

4. Президент Кыргызской Республики назначает половину состава Центральной избирательной комиссии и освобождает их от должности в порядке и случаях, предусмотренных настоящим Законом. Половину состава Центральной избирательной комиссии избирает Жогорку Кенеш Кыргызской Республики. Порядок избрания половины состава Центральной избирательной комиссии определяется Законом Кыргызской Республики "О

в составе Председателя и 12 членов Центральной избирательной комиссии с правом решающего голоса.

2. Председатель Центральной избирательной комиссии назначается Президентом Кыргызской Республики с согласия Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и является государственным должностным лицом.

3. Предложение о даче согласия на назначение кандидатуры на должность Председателя Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республики вносится Президентом Кыргызской Республики в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики не позднее 10 рабочих дней со дня назначения его исполняющим обязанности Председателя Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов в Кыргызской Республики.

Назначение членов Центральной избирательной комиссии осуществляется с учетом представительства не более 70% лиц одного пола.

4. Президент Кыргызской Республики назначает половину состава Центральной избирательной комиссии и освобождает их от должности в порядке и случаях, предусмотренных настоящим Законом. Половину состава Центральной избирательной комиссии избирает Жогорку

Регламенте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики".	Кенеш Кыргызской Республики. Порядок избрания половины состава Центральной избирательной комиссии определяется Законом Кыргызской Республики "О Регламенте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики".
Статья 12. Аппарат Центральной избирательной комиссии 1. Организационно-методическое, документационное, информационно-аналитическое, материально-техническое обеспечение деятельности Центральной избирательной комиссии осуществляет аппарат Центральной избирательной комиссии. Руководство аппаратом Центральной избирательной комиссии осуществляет руководитель аппарата, который утверждается Центральной избирательной комиссией по представлению Председателя Центральной избирательной комиссии. 2. Работники аппарата Центральной избирательной комиссии относятся к государственным служащим. 3. Права, обязанности и ответственность работников аппарата Центральной избирательной комиссии, а также условия прохождения государственной службы определяются законодательством Кыргызской Республики и должностными инструкциями, утвержденными Председателем Центральной избирательной	Статья 12. Аппарат Центральной избирательной комиссии 1. Организационно-методическое, документационное, информационно-аналитическое, материально-техническое обеспечение деятельности Центральной избирательной комиссии осуществляет аппарат Центральной избирательной комиссии, формируемый с учетом представительства не более 70% лиц одного пола. Руководство аппаратом Центральной избирательной комиссии осуществляет руководитель аппарата, который утверждается Центральной избирательной комиссией по представлению Председателя Центральной избирательной комиссии. 2. Работники аппарата Центральной избирательной комиссии относятся к государственным служащим. 3. Права, обязанности и ответственность работников аппарата Центральной избирательной комиссии, а также условия прохождения государственной службы определяются законодательством Кыргызской Республики и должностными инструкциями,

комиссии.	утвержденными Центральной комиссии, обязательного принципов равенства.	Председателем избирательной с учетом соблюдения гендерного
Закон КР «О Счетной палате Кыргызской Республики»		
Статья 6. Принципы организации деятельности Счетной палаты Счетная палата осуществляет свою деятельность на основе следующих принципов: 1) верховенства Конституции и законов Кыргызской Республики; 2) строгого соблюдения законности; 3) охраны интересов государства, прав и свобод граждан; 4) объективности, достоверности и честности; 5) гласности и открытости в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства об охране прав и свобод личности с учетом режима секретности, охраняемых законодательством Кыргызской Республики сведений; 6) конфиденциальности; 7) финансовой, функциональной и организационной независимости; 8) профессиональной компетентности и должной тщательности; 9) коллегиальности; 10) следования профессиональным стандартам; 11) строгого соблюдения профессиональной этики и этики государственных служащих.	Статья 6. Принципы организации деятельности Счетной палаты Счетная палата осуществляет свою деятельность на основе следующих принципов: 1) верховенства Конституции и законов Кыргызской Республики; 2) строгого соблюдения законности; 3) охраны интересов государства, прав и свобод граждан; 4) недопустимости дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, отношения к религии, убеждений; 5) объективности, достоверности и честности; 6) гласности и открытости в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства об охране прав и свобод личности с учетом режима секретности, охраняемых законодательством Кыргызской Республики сведений; 7) конфиденциальности; 8) финансовой, функциональной и организационной независимости; 9) профессиональной компетентности и должной	

	тщательности; 10) коллегиальности; 11) следования профессиональным стандартам; 12) строгого соблюдения профессиональной этики и этики государственных служащих.
Статья 9. Состав и структура Счетной палаты Счетная палата состоит из председателя Счетной палаты и 14 аудиторов Счетной палаты. В структуру Счетной палаты входят центральный аппарат Счетной палаты и ее территориальные подразделения, обеспечивающие деятельность Счетной палаты. Штатная численность Счетной палаты утверждается Президентом Кыргызской Республики с согласия профильного Комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по представлению председателя Счетной палаты.	Статья 9. Состав и структура Счетной палаты Счетная палата состоит из председателя Счетной палаты и 14 аудиторов Счетной палаты. В структуру Счетной палаты входят центральный аппарат Счетной палаты и ее территориальные подразделения, обеспечивающие деятельность Счетной палаты. Штатная численность Счетной палаты утверждается Президентом Кыргызской Республики с согласия профильного Комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по представлению председателя Счетной палаты с учетом представительства не более 70% лиц одного пола.
Статья 20. Квалификационные требования к кандидатам на должность аудитора Счетной палаты Аудитором Счетной палаты может быть гражданин Кыргызской Республики, имеющий сертификат бухгалтера международного образца и сертификат аудитора международного образца. Половину состава аудиторов Счетной палаты назначает Президент Кыргызской Республики, другую половину	Статья 20. Квалификационные требования к кандидатам на должность аудитора Счетной палаты Аудитором Счетной палаты может быть гражданин Кыргызской Республики, имеющий сертификат бухгалтера международного образца и сертификат аудитора международного образца. Половину состава аудиторов Счетной палаты назначает Президент Кыргызской Республики, другую половину

состава аудиторов – Жогорку Кенеш Кыргызской Республики, сроком на 5 лет. Аудитор Счетной палаты не может быть депутатом Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и местных кенешей Кыргызской Республики, членом Правительства Кыргызской Республики, членом политической партии (либо членство в партии должно быть приостановлено), заниматься предпринимательской и другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. Аудитор Счетной палаты не может состоять в близких родственных отношениях с Президентом Кыргызской Республики, Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, Премьер-министром Кыргызской Республики, Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики, Генеральным прокурором Кыргызской Республики, Председателем Конституционного суда Кыргызской Республики и Председателем Верховного суда Кыргызской Республики.	состава аудиторов – Жогорку Кенеш Кыргызской Республики, сроком на 5 лет. Назначение аудиторов осуществляется с учетом представительства не более 70% лиц одного пола. Аудитор Счетной палаты не может быть депутатом Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и местных кенешей Кыргызской Республики, членом Правительства Кыргызской Республики, членом политической партии (либо членство в партии должно быть приостановлено), заниматься предпринимательской и другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. Аудитор Счетной палаты не может состоять в близких родственных отношениях с Президентом Кыргызской Республики, Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, Премьер-министром Кыргызской Республики, Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики, Генеральным прокурором Кыргызской Республики, Председателем Конституционного суда Кыргызской Республики и Председателем Верховного суда Кыргызской Республики.
Закон КР «О государственной службе»	
<u>Статья 4. Основные принципы государственной службы</u> Государственная служба в Кыргызской Республике	<u>Статья 4. Основные принципы государственной службы</u> Государственная служба в Кыргызской Республике

основывается и действует на принципах: 1) верховенства Конституции Кыргызской Республики, законов Кыргызской Республики и приоритетности прав и свобод человека и гражданина; 2) преданности государственных служащих народу Кыргызстана; 3) стабильности государственной службы; 4) гласности, доступности для общественности информации о деятельности государственного служащего; 5) профессионализма, компетентности, инициативности и честности; 6) равного права граждан Кыргызской Республики на поступление на государственную службу; 7) дисциплины и персональной ответственности за исполнение служебных обязанностей, обеспечения справедливой и беспристрастной системы дисциплинарной ответственности; 8) подконтрольности и подотчетности государственных служащих, обязательности для исполнения решений, принятых в пределах предоставленных законодательством полномочий вышестоящих государственных органов и должностных лиц; 9) правовой, экономической и социальной защищенности государственных служащих, гарантированности им и их семьям достойного уровня жизни; 10) постоянного совершенствования системы	основывается и действует на принципах: 1) верховенства Конституции Кыргызской Республики, законов Кыргызской Республики и приоритетности прав и свобод человека и гражданина; 2) недопустимости дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, отношения к религии, убеждений; 3) преданности государственных служащих народу Кыргызстана; 4) стабильности государственной службы; 5) гласности, доступности для общественности информации о деятельности государственного служащего; 6) профессионализма, компетентности, инициативности и честности; 7) равного права граждан Кыргызской Республики на поступление на государственную службу с учетом обеспечения равных возможностей лицам разного пола; 8) дисциплины и персональной ответственности за исполнение служебных обязанностей, обеспечения справедливой и беспристрастной системы дисциплинарной ответственности; 9) подконтрольности и подотчетности государственных служащих, обязательности для исполнения решений, принятых в пределах предоставленных законодательством полномочий
--	---

государственной службы; 11) прозрачности и беспристрастного подбора, оценки работы и продвижения кадров на конкурсной основе; 12) исключения политического влияния и неправомерного вмешательства в деятельность государственных служащих.	вышестоящих государственных органов и должностных лиц; 10) правовой, экономической и социальной защищенности государственных служащих, гарантированности им и их семьям достойного уровня жизни; 11) постоянного совершенствования системы государственной службы; 12) прозрачности и беспристрастного подбора, оценки работы и продвижения кадров на конкурсной основе; 13) исключения политического влияния и неправомерного вмешательства в деятельность государственных служащих.
Статья 8. Основные права государственного служащего Государственный служащий имеет право: 1) на уважение личного достоинства, справедливого и уважительного отношения к себе со стороны руководителей, коллег и граждан; 2) получать в установленном порядке информацию, документы и другие материалы, необходимые для исполнения должностных полномочий; 3) посещать при осуществлении должностных полномочий государственные органы, органы местного самоуправления, коммерческие и некоммерческие организации в порядке, установленном законодательством; 4) в объеме делегированных государством полномочий требовать исполнения	Статья 8. Основные права государственного служащего Государственный служащий имеет право: 1) на уважение личного достоинства, справедливого и уважительного отношения к себе со стороны руководителей, коллег и граждан; 2) получать в установленном порядке информацию, документы и другие материалы, необходимые для исполнения должностных полномочий; 3) посещать при осуществлении должностных полномочий государственные органы, органы местного самоуправления, коммерческие и некоммерческие организации в порядке, установленном законодательством; 4) в объеме делегированных государством полномочий требовать исполнения

соответствующими государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами Конституции Кыргызской Республики, законов и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, а также решений, принятых государственным служащим в пределах своих должностных полномочий; 5) получать заработную плату, отпуск и соответствующие льготы; 6) на создание безопасных для здоровья условий труда; 7) на обучение для повышения своей профессиональной квалификации; 8) на продвижение по службе с учетом уровня его образования, компетентности, профессиональной квалификации, опыта и результатов служебной деятельности; 9) принимать решения или участвовать в их подготовке и рассмотрении; 10) требовать от руководителя утверждения четко определенных должностных полномочий; 11) защищать свои права и законные интересы, а также обжаловать неправомерные действия должностных лиц в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке; 12) требовать проведения служебных расследований с целью снятия безосновательных, по мнению служащего, обвинений или подозрений;	соответствующими государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами Конституции Кыргызской Республики, законов и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, а также решений, принятых государственным служащим в пределах своих должностных полномочий; 5) получать заработную плату, отпуск и соответствующие льготы; 6) на создание безопасных для здоровья условий труда; 7) на обучение для повышения своей профессиональной квалификации; 8) на продвижение по службе с учетом уровня его образования, компетентности, профессиональной квалификации, опыта и результатов служебной деятельности без дискриминации по признаку пола; 9) принимать решения или участвовать в их подготовке и рассмотрении; 10) требовать от руководителя утверждения четко определенных должностных полномочий; 11) защищать свои права и законные интересы, а также обжаловать неправомерные действия должностных лиц в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке; 12) требовать проведения служебных расследований с целью снятия безосновательных, по
--	--

13) на пенсионное обеспечение, социальную и правовую защиту со стороны государства, в том числе в предусмотренных законодательством случаях, и члены его семьи; 14) на увольнение по собственному желанию в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке; 15) требовать письменного подтверждения устного распоряжения руководителя в случаях возникновения сомнения в законности данного распоряжения; 16) на объединение в профессиональные союзы; 17) на защиту от преследования со стороны руководителя. Государственные служащие имеют также и иные установленные законодательством Кыргызской Республики права. Руководители и статс-секретари государственных органов обязаны обеспечивать реализацию прав государственного служащего, предусмотренных настоящим Законом.	мнению служащего, обвинений или подозрений; 13) на пенсионное обеспечение, социальную и правовую защиту со стороны государства, в том числе в предусмотренных законодательством случаях, и члены его семьи; 14) на увольнение по собственному желанию в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке; 15) требовать письменного подтверждения устного распоряжения руководителя в случаях возникновения сомнения в законности данного распоряжения; 16) на объединение в профессиональные союзы; 17) на защиту от преследования со стороны руководителя. Государственные служащие, осуществляющие дополнительную репродуктивную нагрузку (рождение детей, воспитание детей, уход за членами семьи) имеют право на дополнительную социальную поддержку и льготы, установленные законодательством. Государственные служащие имеют также и иные установленные законодательством Кыргызской Республики права. Руководители и статс-секретари государственных органов обязаны обеспечивать реализацию прав государственного служащего, предусмотренных настоящим Законом.
--	---

Статья 24. Порядок поступления на государственную службу Поступление на государственную службу осуществляется путем участия в конкурсе. Агентство координирует работу государственных органов по отбору кандидатов на государственную службу и оказывает методическую помощь. Агентство распространяет информацию о вакансиях на административные государственные должности и проведении национального конкурса путем размещения информации о проведении конкурса в официальных средствах массовой информации, а также на Портале государственных служб Кыргызской Республики не позднее одного месяца до начала конкурсного отбора. Допускается поступление на государственную службу на контрактной основе в случаях и порядке, предусмотренных Президентом Кыргызской Республики. Вне конкурсного отбора замещать административные должности государственной службы при соответствии к квалификационным требованиям имеют право: - государственные служащие внутри одной категории должностей в том же государственном органе; - советники, помощники и	Статья 24. Порядок поступления на государственную службу Поступление на государственную службу осуществляется путем участия в конкурсе. Агентство координирует работу государственных органов по отбору кандидатов на государственную службу и оказывает методическую помощь. Агентство распространяет информацию о вакансиях на административные государственные должности и проведении национального конкурса путем размещения информации о проведении конкурса в официальных средствах массовой информации, а также на Портале государственных служб Кыргызской Республики не позднее одного месяца до начала конкурсного отбора. При объявлении конкурса на замещение вакантных административных государственных должностей обеспечиваются равные условия и равные возможности участия в нем лиц разного пола. Не допускается объявление конкурса на занятие вакантных должностей для лиц одного пола. Нарушение названного принципа служит основанием для признания результатов конкурса недействительными. Допускается поступление на государственную службу на контрактной основе в случаях и порядке, предусмотренных
--	---

консультанты политических государственных служащих; - прекратившие свои полномочия политические государственные служащие. Государственные служащие, занимающие политические, а также главные и старшие административные должности государственной службы, освобожденные от занимаемой должности в связи с дискредитацией звания государственного служащего, не могут восстанавливаться на прежней должности и повторно занимать равноценную государственную должность. Руководители государственных органов, принявшие решения несут ответственность, предусмотренную законодательством Кыргызской Республики в случаях: - если лицо, занимающее административную должность государственной службы, доказало безосновательность своего увольнения; - принятия на административную должность государственной службы лиц, не прошедших конкурсный отбор, за исключением лиц, предусмотренных настоящим Законом.	Президентом Кыргызской Республики. Вне конкурсного отбора замещать административные должности государственной службы при соответствии к квалификационным требованиям имеют право: - государственные служащие внутри одной категории должностей в том же государственном органе; - советники, помощники и консультанты политических государственных служащих; - прекратившие свои полномочия политические государственные служащие. Государственные служащие, занимающие политические, а также главные и старшие административные должности государственной службы, освобожденные от занимаемой должности в связи с дискредитацией звания государственного служащего, не могут восстанавливаться на прежней должности и повторно занимать равноценную государственную должность. Руководители государственных органов, принявшие решения несут ответственность, предусмотренную законодательством Кыргызской Республики в случаях: - если лицо, занимающее административную должность государственной службы, доказало безосновательность своего увольнения; - принятия на административную должность государственной службы лиц, не прошедших конкурсный отбор, за исключением лиц, предусмотренных настоящим Законом.
---	---

	государственной службы лиц, не прошедших конкурсный отбор, за исключением лиц, предусмотренных настоящим Законом; - несоблюдение порядка осуществления конкурса на занятие вакантных административных государственных должностей; - необеспечения лицам разного пола равных прав и возможностей при поступлении на государственную службу и осуществлении государственной службы; - несоблюдения при приеме на государственную службу принципа гендерного представительства.
Статья 25. Конкурс на замещение вакантной административной государственной должности В случае возникновения вакантной административной государственной должности статс-секретарь государственного органа уведомляет об этом Агентство в письменной форме в течение трех рабочих дней. Конкурс объявляется государственным органом при наличии вакантной административной государственной должности. Участник конкурса на замещение вакантной административной государственной должности – это лицо, подавшее заявление на участие в конкурсе и допущенное к участию в конкурсе. Конкурс на замещение	Статья 25. Конкурс на замещение вакантной административной государственной должности В случае возникновения вакантной административной государственной должности статс-секретарь государственного органа уведомляет об этом Агентство в письменной форме в течение трех рабочих дней. Конкурс объявляется государственным органом при наличии вакантной административной государственной должности. Участник конкурса на замещение вакантной административной государственной должности – это лицо, подавшее заявление на участие в конкурсе и допущенное к участию в конкурсе.

вакантной административной государственной должности (далее – конкурс) должен обеспечить равный доступ граждан Кыргызской Республики к государственной службе.

В первую очередь проводится конкурс среди лиц, числящихся во внутреннем резерве. Если конкурс не состоялся в результате отказа от участия в нем лиц, числящихся во внутреннем резерве, либо лицо, прошедшее конкурс, не было назначено на должность, то объявляется конкурс среди лиц, числящихся в национальном резерве.

Информация о проведении открытого конкурса на замещение вакантной административной государственной должности должна содержать следующие сведения:

- наименование и юридический адрес государственного органа;
- наименование вакантной административной государственной должности;
- квалификационные требования, предъявляемые к вакантной административной государственной должности;
- функциональные обязанности данной должности;
- перечень документов, необходимых для участия в конкурсе;
- время и место приема документов;
- место и время проведения конкурса.

Граждане, представившие документы и сведения, не отвечающие установленным

Конкурс на замещение вакантной административной государственной должности (далее – конкурс) должен обеспечить равный доступ граждан Кыргызской Республики к государственной службе.

Не допускается объявление конкурса на занятие вакантных должностей для лиц одного пола. Необеспечение лицам разного пола равных прав и возможностей при поступлении на государственную службу, а также нарушение установленного порядка проведения конкурса служит основанием для признания результатов конкурса недействительными и наложения на руководителей государственных органов мер дисциплинарного или административного взыскания.

В первую очередь проводится конкурс среди лиц, числящихся во внутреннем резерве. Если конкурс не состоялся в результате отказа от участия в нем лиц, числящихся во внутреннем резерве, либо лицо, прошедшее конкурс, не было назначено на должность, то объявляется конкурс среди лиц, числящихся в национальном резерве.

При наличии кандидатов имеющих равные квалификационные характеристики предпочтение отдается лицам недопредставленного пола.

Недопредставленным полом считается пол, представительство которого в

требованиям, к участию в конкурсе не допускаются.

Результаты открытого конкурса сообщаются участникам в течение месяца со дня его завершения.

Статс-секретарь не позднее трех дней обязан внести руководителю государственного органа представление о назначении лица, успешно прошедшего конкурс на вакантную должность.

В целях формирования резерва кадров на младшие государственные должности Агентством может проводиться национальный конкурс среди выпускников высших учебных заведений.

данном ведомстве, на данном должностном уровне составляет менее 30%.

Конкурс объявляется несостоявшимся, если к конкурсу были допущены лица только одного пола.

Ответственность за соблюдение процедур конкурсного отбора несет статс-секретарь, либо лицо ответственное за осуществление кадровой политики.

Информация о проведении открытого конкурса на замещение вакантной административной государственной должности должна содержать следующие сведения:

- наименование и юридический адрес государственного органа;
- наименование вакантной административной государственной должности;
- квалификационные требования, предъявляемые к вакантной административной государственной должности;
- функциональные обязанности данной должности;
- перечень документов, необходимых для участия в конкурсе;
- время и место приема документов;
- место и время проведения конкурса.

Граждане, представившие документы и сведения, не отвечающие установленным требованиям, к участию в конкурсе не допускаются.

Результаты открытого конкурса сообщаются участникам в течение

	месяца со дня его завершения. Статс-секретарь не позднее трех дней обязан внести руководителю государственного органа представление о назначении лица, успешно прошедшего конкурс на вакантную должность. В целях формирования резерва кадров на младшие государственные должности Агентством может проводиться национальный конкурс среди выпускников высших учебных заведений.
Закон КР «О дипломатической службе Кыргызской Республики»	
<u>Статья 6. Задачи органов дипломатической службы</u> На органы дипломатической службы возлагаются следующие задачи: - разработка и представление Президенту Кыргызской Республики концепции внешней политики Кыргызской Республики, а также ее реализация совместно с другими органами исполнительной власти Кыргызской Республики; - осуществление внешнеполитического курса Кыргызской Республики на всестороннее развитие ее равноправных отношений с иностранными государствами в соответствии с общепризнанными нормами международного права; - обеспечение дипломатическими средствами защиты суверенитета, территориальной целостности и других интересов Кыргызской Республики в международных	<u>Статья 6. Задачи органов дипломатической службы</u> На органы дипломатической службы возлагаются следующие задачи: - разработка и представление Президенту Кыргызской Республики концепции внешней политики Кыргызской Республики, а также ее реализация совместно с другими органами исполнительной власти Кыргызской Республики; - осуществление внешнеполитического курса Кыргызской Республики на всестороннее развитие ее равноправных отношений с иностранными государствами в соответствии с общепризнанными нормами международного права; - обеспечение дипломатическими средствами защиты суверенитета, территориальной целостности и других интересов Кыргызской Республики в международных

отношениях; - содействие осуществлению экономической и социальной политики Кыргызской Республики; - защита прав и интересов граждан и юридических лиц Кыргызской Республики за рубежом; - координация деятельности органов исполнительной власти в целях проведения единой внешнеполитической линии Кыргызской Республики в отношениях с иностранными государствами и международными организациями; - сбор, обработка, анализ и систематизация информации о международном положении, внешней и внутренней политике иностранных государств, деятельности международных организаций; - осуществление других задач в соответствии с Конституцией и нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.	отношениях; - содействие осуществлению экономической и социальной политики Кыргызской Республики; - защита прав и интересов граждан и юридических лиц Кыргызской Республики за рубежом на основе принципа недискриминации; - координация деятельности органов исполнительной власти в целях проведения единой внешнеполитической линии Кыргызской Республики в отношениях с иностранными государствами и международными организациями; - сбор, обработка, анализ и систематизация информации о международном положении, внешней и внутренней политике иностранных государств, деятельности международных организаций; - осуществление других задач в соответствии с Конституцией и нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.
Статья 12. Назначение на дипломатические должности 1. На дипломатические должности назначаются граждане Кыргызской Республики, имеющие высшее образование и обладающие специальными знаниями, необходимыми для работы на дипломатической службе. 2. Послы Кыргызской Республики, представители Кыргызской Республики при международных организациях,	Статья 12. Назначение на дипломатические должности 1. На дипломатические должности назначаются граждане Кыргызской Республики, имеющие высшее образование и обладающие специальными знаниями, необходимыми для работы на дипломатической службе. 2. Послы Кыргызской Республики, представители Кыргызской Республики при международных организациях,

Генеральные консулы Кыргызской Республики за рубежом назначаются на должности и освобождаются от должностей Президентом Кыргызской Республики по представлению министра иностранных дел Кыргызской Республики (далее – Министр). Остальные сотрудники дипломатической службы назначаются на должности и освобождаются от должностей Министром в соответствии с нормативными правовыми актами Кыргызской Республики. 3. Сотрудник дипломатической службы, возвратившийся в Кыргызскую Республику после работы за рубежом, назначается на должность не ниже той, которую он занимал до выезда.	Генеральные консулы Кыргызской Республики за рубежом назначаются на должности и освобождаются от должностей Президентом Кыргызской Республики по представлению министра иностранных дел Кыргызской Республики (далее – Министр). Остальные сотрудники дипломатической службы назначаются на должности и освобождаются от должностей Министром в соответствии с нормативными правовыми актами Кыргызской Республики. Представление и назначение на дипломатические должности послов, представителей Кыргызской Республики при международных организациях, Генеральных консулов Кыргызской Республики, а также на остальные должности осуществляется с учетом представительства не более 70% лиц одного пола. 3. Сотрудник дипломатической службы, возвратившийся в Кыргызскую Республику после работы за рубежом, назначается на должность не ниже той, которую он занимал до выезда.
<u>Статья 13. Должностные перемещения сотрудников дипломатической службы</u> 1. Должностные перемещения сотрудников дипломатической службы осуществляются в соответствии со служебной необходимостью и на плановой основе с учетом	<u>Статья 13. Должностные перемещения сотрудников дипломатической службы</u> 1. Должностные перемещения сотрудников дипломатической службы осуществляются в соответствии со служебной необходимостью и на плановой основе с учетом квалификации,

квалификации, профессиональной подготовки, принципов ротации и специализации кадров. 2. В период работы в загранучреждении сотрудник дипломатической службы может быть повышен в должности не более одного раза, за исключением случаев, когда срок его пребывания за границей продлен по служебной необходимости.	профессиональной подготовки, принципов ротации и специализации кадров без дискриминации по признаку пола. 2. В период работы в загранучреждении сотрудник дипломатической службы может быть повышен в должности не более одного раза, за исключением случаев, когда срок его пребывания за границей продлен по служебной необходимости.
Статья 14. Ротация сотрудников дипломатической службы 1. Ротация сотрудников дипломатической службы в органах дипломатической службы предусматривается в целях эффективного использования потенциала сотрудников дипломатической службы, создания необходимых условий для их служебного и профессионального роста, обеспечения равных возможностей для дипломатической карьеры и закрепления кадров на дипломатической службе. В рамках ротации сотрудники дипломатической службы с учетом их профессиональной квалификации, подготовленности и специализации могут быть направлены на работу в загранучреждения и осуществлять свою деятельность в подразделениях Министерства	Статья 14. Ротация сотрудников дипломатической службы 1. Ротация сотрудников дипломатической службы в органах дипломатической службы предусматривается в целях эффективного использования потенциала сотрудников дипломатической службы, создания необходимых условий для их служебного и профессионального роста, обеспечения равных возможностей для дипломатической карьеры и закрепления кадров на дипломатической службе. В рамках ротации сотрудники дипломатической службы с учетом их профессиональной квалификации, подготовленности и специализации, а также гендерного равенства, могут быть направлены на работу в загранучреждения и осуществлять свою деятельность в подразделениях Министерства

и его представительствах. 2. Срок работы сотрудников дипломатической службы в подразделениях Министерства и его представительствах в период между работой в загранучреждениях должен составлять не менее двух лет. 3. Срок работы сотрудников дипломатической службы в загранучреждениях не должен превышать трех лет. Указанный срок по служебной необходимости и с согласия сотрудника дипломатической службы может быть продлен Министром, но не более чем на год. Установленный настоящей статьей порядок не распространяется на лиц, назначенных Президентом Кыргызской Республики в качестве руководителей загранучреждений. 4. Отказ сотрудника дипломатической службы без уважительных причин выехать на работу в загранучреждение является дисциплинарным проступком и может служить основанием для наложения дисциплинарного взыскания.	и его представительствах. При осуществлении ротации в обязательном порядке учитывается принцип гендерного равенства о предоставлении равных возможностей лицам обоих полов. 2. Срок работы сотрудников дипломатической службы в подразделениях Министерства и его представительствах в период между работой в загранучреждениях должен составлять не менее двух лет. 3. Срок работы сотрудников дипломатической службы в загранучреждениях не должен превышать трех лет. Указанный срок по служебной необходимости и с согласия сотрудника дипломатической службы может быть продлен Министром, но не более чем на год. Установленный настоящей статьей порядок не распространяется на лиц, назначенных Президентом Кыргызской Республики в качестве руководителей загранучреждений. 4. Отказ сотрудника дипломатической службы без уважительных причин выехать на работу в загранучреждение является дисциплинарным проступком и может служить основанием для наложения дисциплинарного взыскания.
Закон КР «О Национальном банке Кыргызской Республики»	
<u>Статья 37. Управление Банком Кыргызстана</u>	<u>Статья 37. Управление Банком Кыргызстана</u>

1. Высшим органом управления Банка Кыргызстана является Правление Банка Кыргызстана – коллегиальный орган, определяющий основные направления деятельности Банка Кыргызстана и осуществляющий руководство Банком Кыргызстана. 2. Правление Банка Кыргызстана состоит из 9 членов. Члены Правления работают на постоянной основе в Банке Кыргызстана. 3. В состав Правления Банка Кыргызстана входят Председатель Банка Кыргызстана, три его заместителя и члены Правления Банка Кыргызстана.	1. Высшим органом управления Банка Кыргызстана является Правление Банка Кыргызстана – коллегиальный орган, определяющий основные направления деятельности Банка Кыргызстана и осуществляющий руководство Банком Кыргызстана. 2. Правление Банка Кыргызстана состоит из 9 членов. Члены Правления работают на постоянной основе в Банке Кыргызстана. 3. В состав Правления Банка Кыргызстана входят Председатель Банка Кыргызстана, три его заместителя и члены Правления Банка Кыргызстана. Состав Правления Банка Кыргызстана формируется с учетом представительства не более 70% лиц одного пола.
--	---