

**СОБРАНИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**№ 25
(1201)
июнь
2025 года**

Собрание законодательства Республики Узбекистан состоит из пяти разделов:

в первом разделе публикуются законы Республики Узбекистан и постановления палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан;

во втором разделе публикуются указы и постановления Президента Республики Узбекистан;

в третьем разделе публикуются постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан;

в четвертом разделе публикуются решения Конституционного суда Республики Узбекистан;

в пятом разделе публикуются нормативно-правовые акты министерств, государственных комитетов и ведомств, зарегистрированные Министерством юстиции Республики Узбекистан.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел второй

299. Указ Президента Республики Узбекистан от 19 июня 2025 года № УП–95 «О мерах по организации государственной гражданской службы на основе новых подходов и формированию профессионального и направленного на результативность корпуса государственных служащих»

Раздел пятый

315. Приказ министра экономики и финансов Республики Узбекистан от 27 мая 2025 года № 262 «О признании утратившим силу приказа «Об утверждении правил оформления и ведения актов освидетельствования во врачебно-трудовых экспертных комиссиях» (зарегистрирован Министерством юстиции Республики Узбекистан 19 июня 2025 г., регистрационный № 2653-1)

Сведения о состоянии государственной регистрации нормативно-правовых актов министерств, государственных комитетов и ведомств

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

299 О мерах по организации государственной гражданской службы на основе новых подходов и формированию профессионального и направленного на результативность корпуса государственных служащих*

В целях организации государственной гражданской службы на основе современных стандартов, ориентации работы государственных служащих на результативность, дальнейшего повышения доверия населения к государственной службе, внедрения эффективной системы привлечения в сферу перспективных кадров и подготовки их в качестве профессиональных специалистов, а также обеспечения исполнения задач, определенных Законом «О государственной гражданской службе» и Стратегией «Узбекистан — 2030» **постановляю:**

I. Основные направления организации государственной гражданской службы

1. Определить основными направлениями организации государственной гражданской службы на основе новых подходов в 2025-2026 годах:

(а) внедрение современных методов и механизмов, а также целостной системы работы с кадрами в государственных органах;

(б) формирование резерва обладающих потенциалом и перспективных руководящих кадров в государственных органах, а также дальнейшее совершенствование системы подготовки руководящих кадров нового поколения;

(в) организацию и ведение мониторинга непрерывного развития необходимых знаний и профессиональных компетенций на протяжении всей трудовой деятельности начиная с приема работников на государственную гражданскую службу (далее — государственная служба);

(г) повышение интереса, заинтересованности и доверия женщин к государственной службе для их широкого привлечения в сферу;

(д) реализацию Стратегии развития государственной гражданской службы до 2030 года;

(е) укрепление доверия общественности к государственным органам путем обеспечения строгого соблюдения правил этики и развития профессиональной культуры государственных гражданских служащих (далее — государственные служащие) в процессе исполнения ими служебных обязанностей;

* Настоящий Указ опубликован в «Национальной базе данных законодательства» 23 июня 2025 г.

(ж) внедрение привлекательных механизмов оплаты труда, направленных на усиление стремления к эффективному труду, развитие профессиональных навыков и повышение заинтересованности государственных служащих в высоких результатах.

II. Внедрение целостной системы подготовки кадров на государственной службе

2. Внедрить единую систему подготовки кадров на государственной службе на основе постоянного сотрудничества Агентства развития государственной службы, Академии государственной политики и управления и Фонда «Эл-юрт умиди». При этом:

(а) Агентство развития государственной службы:

(i) привлекает на государственную службу наиболее достойные кадры путем открытых и справедливых конкурсов, а также оказывает содействие в их горизонтальном и вертикальном карьерном росте;

(ii) проводит диагностику потенциала и профессиональных компетенций государственных служащих и по результатам формирует портфолио работников, а также принимает меры по повышению знаний и навыков, необходимых для развития;

(iii) формирует Национальный кадровый резерв и организывает целевую подготовку кандидатов, состоящих в резерве, формирует государственный заказ на курсы повышения квалификации и переподготовки Академии государственной политики и управления;

(iv) изучает потребности в разрезе востребованных специальностей и направлений, а также формирует заказы на целевую стажировку государственных служащих за рубежом по данному направлению;

(v) принимает необходимые меры для горизонтального и вертикального карьерного роста стипендиатов Фонда «Эл-юрт умиди»;

(б) Академия государственной политики и управления:

(i) по заказам Агентства развития государственной службы повышает квалификацию и осуществляет переподготовку государственных служащих, а также обучает их в магистратуре;

(ii) осуществляет учебно-методическую координацию деятельности по подготовке руководящих и управленческих кадров центров (институтов) переподготовки и повышения квалификации кадров в системе государственных органов, в том числе проводит экспертизу и утверждает их соответствующие образовательные программы, разрабатывает типовые формы технологий обучения, используемых в учебном процессе;

(в) Фонд «Эл-юрт умиди»:

(i) по заказам Агентства развития государственной службы организует целевую стажировку государственных служащих, направленную на развитие их практических навыков, в государственных и негосударственных организациях и научно-исследовательских и образовательных учреждениях за рубежом;

(ii) проводит мероприятия профессиональной ориентации кандидатов на

основе развития практических навыков и координации обучения перспективных кадров за рубежом.

III. Кардинальное реформирование сферы

3. Установить порядок, в соответствии с которым с 1 января 2026 года:

(а) трудовой договор с государственными служащими, принятыми на государственную службу впервые, заключается первоначально сроком на один год, в последующем — продлевается на неопределенный срок в зависимости от положительных результатов деятельности;

(б) государственные служащие, принятые на государственную службу впервые, проходят обязательные специальные курсы «Поступление на государственную службу», в последующем — курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года, по итогам курсов проводится диагностика их теоретических знаний и навыков;

(в) при проведении диагностики оцениваются такие показатели, как уровень знаний государственных служащих в соответствующей сфере и отрасли, навыки составления документов и ведения делопроизводства на государственном языке, аналитические, лидерские и коммуникативные навыки, компьютерная грамотность, знание нововведений в законодательстве, истории Узбекистана и иностранных языков, общая эрудиция, психологический диагноз и интеллектуальный коэффициент (IQ);

(г) результаты диагностики и эффективности деятельности (KPI) аккумулируются и анализируются в Системе непрерывного онлайн-мониторинга развития профессиональных компетенций работников (далее — Система мониторинга);

(д) по результатам анализа Системы мониторинга создается карта профессионального развития — портфолио имеющихся знаний и навыков работника;

(е) на основе карты профессионального развития государственный служащий проходит обязательное повышение квалификации по «мягким» и «жестким» навыкам, включая программу самостоятельного образования;

(ж) организация министерствами и ведомствами обучения, подготовки, повышения квалификации и стажировки работников за рубежом, а также мероприятия, связанные с обучением, подготовкой, повышением квалификации и стажировкой государственных служащих в рамках проектов, реализуемых за счет грантов или средств доноров, осуществляются после согласования в обязательном порядке с Агентством развития государственной службы.

4. Определить, что с 1 августа 2025 года при проведении конкурса на занятие должности государственной службы:

(а) конкурсы на управленческие и вспомогательные группы должностей организаций республиканского, территориального и районного (городского) уровней проводятся исключительно на Едином портале вакантных должностей государственных гражданских служащих;

(б) согласование на должности, для назначения на которые в соответ-

ствии с законодательством требуется согласование с соответствующими органами, осуществляется путем включения представителей этих органов в состав отборочной комиссии;

(в) тестовые испытания проводятся посредством Модуля тестирования государственных служащих в специально оборудованных помещениях или через систему удаленного онлайн-прокторинга. При этом вопрос проведения тестовых испытаний в специально оборудованных помещениях соответствующего государственного органа или дистанционно решается Агентством развития государственной службы по результатам анализа обращений, изучений и опросов;

(г) Агентству развития государственной службы предоставляются следующие права:

(i) привлечение к этапу собеседования конкурса экспертов из числа представителей государственных органов, институтов гражданского общества, высших образовательных учреждений, научных организаций или общественных советов при государственных органах;

(ii) внесение в соответствующий государственный орган обязательного для рассмотрения представления об отмене решения отборочной комиссии в случае выявления повлиявших на результаты конкурса неустранимых недостатков.

5. Внедрить с 2026 года программу «ТОП-100» по выявлению и отбору талантливых менеджеров и лидеров, руководителей нового поколения. Определить, что:

(а) на основе программы «ТОП-100» один раз в каждые два года проводится республиканский конкурс по отбору 100 перспективных управленческих кадров;

(б) в программе «ТОП-100» на добровольной основе участвуют государственные служащие, представители общественных организаций, предприниматели, соотечественники за рубежом и иные лица, соответствующие установленным критериям;

(в) знания и интеллектуальный потенциал, чувство патриотизма, организаторские способности, управленческие и лидерские качества, проявленные участниками программы «ТОП-100» в процессе выполнения конкурсных заданий, являются основными критериями их оценки;

(г) победители программы «ТОП-100» поощряются единовременной денежной премией в 100-кратном размере базовой расчетной величины, обучаются на основе специальной учебной программы, прикрепляются к опытным руководителям на основе традиции «наставник-ученик», направляются в другие государственные органы во временную служебную командировку сроком до одного года с занятием соответствующей должности, а также на зарубежную стажировку для повышения опыта;

(д) победители программы «ТОП-100» включаются в Национальный кадровый резерв и являются основными кандидатами для занятия руководящих должностей в республиканских и местных органах исполнительной власти, а также других государственных и хозяйственных органах управления.

6. Установить, что в целях обеспечения стабильного резерва обладающих потенциалом и перспективных руководителей:

(а) формируется Национальный кадровый резерв, состоящий из не менее 500 кандидатов на руководящие должности в республиканских органах исполнительной власти и не менее 1 000 кандидатов на руководящие должности в органах исполнительной власти на местах;

(б) формируется Резерв потенциальных кадров, состоящий из 1 000 председателей махалли, помощников хокимов, женских активистов, лидеров молодежи, социальных работников и налоговых инспекторов, осуществляющих деятельность и показавших положительные результаты за последний двухлетний период своей работы в махалле, которые на основании рекомендации Агентства развития государственной службы назначаются на должность на внеконкурсной основе;

(в) в рамках развития талантов и всесторонней подготовки зрелых руководящих кадров государственной службы кандидаты, включенные в состав Национального кадрового резерва, с занимаемой должности направляются для обмена опытом во временную служебную командировку на срок до одного года в другие государственные органы, а также в зарубежные государства на целевую стажировку. При этом в первую очередь приоритет отдается драйверным сферам экономики.

IV. Противодействие коррупции и цифровизация в государственной службе

7. В целях формирования у государственных служащих непримиримого отношения к коррупции, привития им «вакцины добропорядочности» и внедрения превентивных механизмов в данном направлении Центру оценки руководящих кадров Агентства развития государственной службы совместно с Агентством по противодействию коррупции:

(а) на основании заказа Агентства по противодействию коррупции внедрить механизм оценки уровня устойчивости к коррупции лиц, работающих на руководящих должностях и состоящих в резерве на эти должности;

(б) разработать предложения о внедрении основанных на исследованиях действенных мер формирования у государственных служащих системы ценностей по выработке непримиримого отношения к коррупции;

(в) регулярно совершенствовать методику оценки уровня устойчивости к коррупции.

8. Установить порядок, в соответствии с которым с 1 октября 2025 года организация, ведение учета и анализ зарубежных и внутренних служебных командировок государственных служащих осуществляются на едином модуле «Xizmat safari» в структуре электронной системы «hrm.argos.uz». При этом:

(а) создается возможность онлайн-отслеживания планов и результатов служебных командировок, географии, количества сотрудников, а также расходов;

(б) ведется мониторинг непосредственного, промежуточного и итогового

влияния служебных командировок на эффективность деятельности определенного государственного органа;

(в) государственные служащие представляют отчет об итогах каждой зарубежной служебной командировки и на основании отчета оценивается эффективность служебной командировки.

9. Начиная с 1 января 2026 года:

(а) внедряется Национальный рейтинг активности государственных органов исходя из результатов, достигнутых в следующих основных направлениях:

(i) эффективность управления и развития человеческих ресурсов в государственных органах и организациях;

(ii) оперативность и качество оказания государственных услуг;

(iii) открытость деятельности государственных органов и организаций;

(iv) эффективность работы по противодействию коррупции в государственных органах и организациях;

(v) уровень цифровизации деятельности государственных органов и организаций;

(vi) эффективность деятельности руководителей республиканских и местных органов исполнительной власти и их заместителей;

(vii) иные рейтинги, внедренные на основании нормативно-правовых актов и связанные с деятельностью государственных органов и организаций;

(б) на основе результатов Рейтинга в нижестоящих государственных учреждениях принимаются меры по изменению методов работы, оптимизации управленческих процессов (BPR-реинжиниринга), а также дается оценка деятельности руководителей на заседаниях Правительства.

10. Установить, что:

(а) Агентство развития государственной службы является координирующим государственным органом в сфере оценки эффективности деятельности руководителей и заместителей руководителей, а также работников республиканских и местных органов исполнительной власти и хозяйственных объединений;

(б) проекты нормативно-правовых актов по вопросам оценки эффективности деятельности руководителей и заместителей руководителей, а также сотрудников республиканских и местных органов исполнительной власти и хозяйственных объединений, включая установление ключевых показателей эффективности, подлежат обязательному согласованию с Агентством развития государственной службы.

11. Запустить с 1 сентября 2025 года мобильное приложение «Государственный служащий», предусматривающее следующие возможности непрерывного развития навыков государственных служащих и усиления взаимодействия между ними:

(а) развитие компетенций и повышение квалификации государственных служащих в дистанционном режиме и формирование статистических данных по данному направлению;

(б) выдвижение государственными служащими инициатив по совершенствованию деятельности государственных органов и реагирование на них руководителей;

(в) формирование плана личностного развития государственного служащего, мониторинг его реализации;

(г) создание базы данных, включающую информацию о работниках, руководящих работниках, координируемых ими направлениях и подразделениях, номерах телефонов для связи, адресе электронной почты, страничке в социальных сетях.

V. Повышение имиджа государственной службы и создание достойных условий для государственных служащих

12. Принять к сведению, что Организация Объединенных Наций провозгласила 23 июня Днем государственной службы ООН и призвала своих членов к проведению специальных мероприятий по освещению значимости государственной службы. Определить, что:

(а) ежегодно в рамках специальных мероприятий:

(i) результаты, достигнутые каждым министерством и ведомством (отрасли и направления) в течение года, удобства, созданные для граждан на местах, и предстоящие задачи доводятся до широкой общественности в интерактивном режиме;

(ii) проводится показ видеороликов и фильмов о деятельности образцовых государственных служащих, об одном дне государственных служащих;

(iii) в каждом министерстве и ведомстве для членов семей государственных служащих организовываются мероприятия «семейные дни» (family day);

(б) Агентство развития государственной службы ежегодно утверждает перечень рекомендуемых к проведению специальных мероприятий.

13. Внедрить следующие механизмы эффективной организации деятельности подразделений по развитию и управлению человеческими ресурсами государственных органов, в соответствии с которыми:

(а) устанавливается ответственность указанных подразделений за деятельность по стратегическому планированию человеческих ресурсов, направленную на формирование количественного и качественного состава и непрерывное развитие человеческих ресурсов, способных обеспечить эффективное исполнение задач государственных органов;

(б) сведения и документы по управлению человеческими ресурсами формируются и ведутся исключительно на платформе «hrm.argos.uz»;

(в) руководители подразделений по развитию и управлению человеческими ресурсами:

(i) наделяются статусом советника руководителя по кадровой политике;

(ii) назначаются на должность и освобождаются от должности по согласованию с Агентством развития государственной службы или его филиалами;

(iii) каждые три года проходят аттестацию в Агентстве развития государственной службы;

(г) возложение государственными органами на работников подразделений по развитию и управлению человеческими ресурсами функций и задач, не предусмотренных актами законодательства, не допускается.

14. В целях пропаганды здорового образа жизни среди государственных служащих:

(а) проводить с 1 августа 2025 года в государственных органах и организациях мероприятия по физической культуре и двигательной активности в определенное время каждого рабочего дня;

(б) во взаимодействии с представительными органами работников государственных органов:

(i) создать спортивные зоны на территории организаций исходя из возможностей;

(ii) обеспечить создание условий, необходимых для занятия работниками физической культурой;

(iii) обеспечить осуществление пропагандистами спорта определения индекса массы тела работников и размещение информации о каждом работнике на платформе «hrm.argos.uz» на постоянной основе;

(iv) реализовывать необходимые меры по соблюдению работниками правил здорового образа жизни.

VI. Организационные меры

15. Агентству развития государственной службы совместно с Министерством экономики и финансов, Министерством юстиции и Министерством иностранных дел в трехмесячный срок внести проект постановления Кабинета Министров об утверждении Методики оценки эффективности зарубежных служебных командировок.

16. Министерству цифровых технологий совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами в трехмесячный срок за счет средств Фонда развития цифровых технологий обеспечить разработку и запуск электронной платформы Национальный рейтинг активности государственных органов, а также осуществление интеграции этой платформы с информационными системами других ведомств.

17. Министерству экономики и финансов совместно с Министерством занятости и сокращения бедности, Агентством развития государственной службы в срок до 1 ноября 2025 года внести проект Указа Президента Республики Узбекистан по коренному совершенствованию системы оплаты труда государственных служащих, предусматривающий формирование с 1 января 2026 года должностного оклада государственных служащих исходя из опыта работы, научного и квалификационного уровней, эффективности деятельности и других показателей на основе единого принципа.

18. В рамках действующих штатных единиц Агентства развития государственной службы создать подразделение по работе с комиссиями по этике, выполняющее задачи координации деятельности по предупреждению совер-

шения государственными служащими действий, противоречащих правилам этики.

19. В целях внедрения здорового образа жизни среди государственных служащих:

(а) Министерству спорта совместно с Федерацией профсоюзов Узбекистана и Агентством развития государственной службы в трехмесячный срок утвердить перечень рекомендуемых мероприятий и инвентаря, а также нормативы физической культуры и двигательной активности;

(б) Министерству здравоохранения начиная с 1 января 2026 года организовать проведение медицинского осмотра государственных служащих не реже одного раза в год;

(в) Министерству цифровых технологий совместно с Агентством развития государственной службы в трехмесячный срок создать возможность размещения информации об индексе массы тела работников на платформе «hrm.argos.uz»;

(г) государственным органам с 1 января 2026 года организовать работу принадлежащих им столовых полностью на основе аутсорсинга, широко внедрить в них здоровое питание и ограничить реализацию сладостей, жирных, мучных продуктов питания и блюд, а также других видов продукции, оказывающих негативное воздействие на здоровье человека;

(д) Министерству здравоохранения совместно с Агентством развития государственной службы в трехмесячный срок принять меры по утверждению порядка проведения медицинского осмотра государственных служащих, а также перечня требований к столовым государственных органов и норм здорового питания.

20. В целях обеспечения присвоения государственным служащим квалификационных рангов должностей государственной службы:

(а) руководителям государственных органов до 1 ноября 2025 года в порядке исключения один раз обеспечить присвоение квалификационных рангов должностей государственной гражданской службы государственным служащим в соответствии с занимаемой должностью на день присвоения квалификационного ранга, но не ниже их действующего специального звания (классного чина и квалификационного класса);

(б) до внедрения дополнительных выплат за квалификационные ранги должностей государственной службы продолжается выплата государственным служащим дополнительных выплат (надбавок, доплат) в соответствии с их действующим специальным званием (классным чином и квалификационным классом).

21. Утвердить:

(а) Стратегию развития государственной гражданской службы до 2030 года согласно приложению № 1;

(б) Целевые показатели Стратегии развития государственной гражданской службы до 2030 года согласно приложению № 2*;

(в) Программу мер по реализации Стратегии развития государственной

* Приложение № 2 не приводится.

гражданской службы до 2030 года на 2025-2026 годы согласно приложению № 3*;

(г) Перечень государственных органов и организаций, в которых вводится государственная гражданская служба, согласно приложению № 4*;

(д) Государственный реестр должностей государственной гражданской службы государственных органов республиканского, территориального и районного (городского) уровня согласно приложению № 5*;

(е) Государственный реестр должностей государственной гражданской службы государственных органов национального уровня согласно приложению № 5а**;

(ж) Положение о порядке проведения конкурса на занятие должности государственной гражданской службы согласно приложению № 6*;

(з) Положение о порядке формирования и ведения Национального кадрового резерва согласно приложению № 7*;

(и) Положение о порядке присвоения квалификационных рангов государственным гражданским служащим согласно приложению № 8*;

(к) Положение о порядке непрерывного повышения профессиональных компетенций государственных гражданских служащих согласно приложению № 9*.

VII. Организация, обеспечение и контроль исполнения Указа

22. Внести изменения и дополнения в некоторые акты Президента Республики Узбекистан согласно приложению № 10.

23. Признать утратившими силу некоторые акты Президента Республики Узбекистан согласно приложению № 11.

24. Агентству развития государственной службы совместно с Министерством юстиции в трехмесячный срок внести предложения об изменениях и дополнениях в акты законодательства, вытекающих из настоящего Указа.

25. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на Премьер-министра Республики Узбекистан А.Н. Арипова и советника Президента Республики Узбекистан Г.Г. Мирзаева.

**Президент
Республики Узбекистан**

Ш. МИРЗИЁЕВ

г. Ташкент,
19 июня 2025 г.,
№ УП-95

* Приложения №№ 3 — 9 приводятся на узбекском языке.

* Приложение № 5а не приводится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Указу Президента Республики Узбекистан
от 19 июня 2025 года № УП-95

СТРАТЕГИЯ развития государственной гражданской службы до 2030 года

Глава 1. Общие положения

Стратегия развития государственной гражданской службы до 2030 года (далее — Стратегия) разработана исходя из 100 приоритетных целей, определенных в Стратегии «Узбекистан — 2030», для создания новой модели государственной гражданской службы — гибкой к современным быстро меняющимся нынешним условиям, профессиональной, инновационной и ориентированной на результат.

В настоящей Стратегии используются следующие основные понятия:

государственный орган — организационно обособленная структура, обладающая государственно-властными полномочиями, включенная в Перечень государственных органов и организаций, в которых вводится государственная гражданская служба;

карьерная модель государственной гражданской службы — система, подразумевающая ступенчатый горизонтальный и вертикальный карьерный рост, а также требование опыта работы и трудового стажа, необходимого для перехода на более высокие и равные должности на государственной гражданской службе, занятия должностей в иерархическом порядке, а также регулярного повышения квалификации, опыта и полномочий государственных служащих, присвоения им квалификационных рангов;

позиционная модель государственной гражданской службы — система, предусматривающая, что любые должности государственной гражданской службы могут быть заняты путем открытого конкурса кандидатами, отвечающими квалификационным требованиям, независимо от занимаемой ими должности и от того, работают они на государственной гражданской службе или нет;

гибридная модель государственной гражданской службы — смешанная модель государственной гражданской службы, включающая в себя элементы карьерной и позиционной моделей;

инклюзивность на государственной гражданской службе — развитие разнообразности на государственной гражданской службе путем обеспечения равных прав и возможностей кандидатам для занятия должности и осуществления деятельности на государственной гражданской службе независимо от ограниченности их возможностей (инвалидности), пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения и общественного положения.

Стратегия определяет основные принципы, а также среднесрочные и долгосрочные приоритетные направления совершенствования и развития систе-

мы государственной гражданской службы, которая является одним из важнейших институтов государственного управления.

Глава 2. Современное положение и существующие проблемы государственной гражданской службы

За последние годы в результате проведения масштабной работы по определению правовых, организационных и методологических основ системы государственной гражданской службы, разработки и совершенствования законодательных актов в сфере достигнуто следующее:

внедрен на практике и установлен в качестве основного критерия деятельности государственных служащих принцип «Не народ должен служить государственным органам, а государственные органы должны служить народу»;

введена система работы «махаллабай» и создан уникальный в мировом опыте институт «махаллинская семерка» в целях обеспечения приближения государственной гражданской службы к населению и решения вопросов на местах;

создан уполномоченный орган в сфере государственной гражданской службы, реализующий единую государственную политику в области управления персоналом и развития человеческих ресурсов в государственных органах — Агентство развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан (далее — Агентство);

принят Закон «О государственной гражданской службе», регулирующий отношения в сфере государственной гражданской службы, установлен правовой статус государственных гражданских служащих, порядок поступления, прохождения и прекращения государственной гражданской службы;

утверждены типовые правила этики государственных гражданских служащих, согласно которым установлены требования к их служебной и внеслужебной этике, взаимоотношениям с общественностью, а также налажена работа комиссий по этике в государственных органах;

совершенствование кадрового потенциала определено в качестве одного из приоритетов административных реформ Нового Узбекистана и реализуются необходимые меры;

внедрена система приема подходящих кадров на государственную гражданскую службу на основе конкурсного отбора, запущена электронная платформа «vacansy.argos.uz». Это, в свою очередь, уменьшило бюрократические препятствия и привело к устранению избыточных требований истребования излишней документации при приеме на работу;

запущена электронная платформа по цифровизации и автоматизации развития и управления человеческими ресурсами «hrm.argos.uz» и создана единая централизованная база данных государственных гражданских служащих;

запущен Модуль тестирования государственных служащих для определения знаний государственных гражданских служащих и создания их психологического портрета (test.argos.uz);

внедрена система оценки деятельности заместителей хокимов районов

(городов) и руководителей секторов, а также республиканских и местных органов исполнительной власти, руководителей хозяйственных объединений на основе ключевых показателей эффективности (KPI), разработана электронная платформа «samaradorlik.uz»;

создан специально уполномоченный государственный орган, ответственный за формулирование и реализацию единой государственной политики в области предотвращения и борьбы с коррупцией на государственной службе — Агентство по противодействию коррупции Республики Узбекистан;

в целях обеспечения стабильного резерва квалифицированных кадров на руководящие должности и повышения его качества сформированы Национальный кадровый резерв и Резерв перспективных кадров, а также запущена специальная электронная платформа «захira.argos.uz»;

в целях проведения оценки потенциала и морально-психологической подготовки руководителей и кандидатов в руководители при учредительстве Агентства создан Центр оценки руководящих кадров;

внедрена новая система стимулирования государственных гражданских служащих и специалистов к обучению в престижных образовательных, научных и других учреждениях за рубежом;

запущен портал дистанционного обучения, обеспечивающий возможность повышения квалификации государственных гражданских служащих, при этом на данном портале размещено около 400 видеоматериалов различного профиля, более 240 наименований электронной литературы, в системе зарегистрировано свыше 62 000 государственных гражданских служащих;

разработаны единые требования к формированию структурных подразделений и введению должностей в республиканских органах исполнительной власти — министерствах, комитетах, агентствах и инспекциях, определено и внедрено в практику минимальное соотношение руководителя и исполнителя 1/3 (не менее трех сотрудников на одного руководителя);

в целях повышения знаний государственных гражданских служащих организована практика проведения «Политико-просветительского часа» по наиболее важным и актуальным темам недели, ее прослеживают более 30 тысяч государственных гражданских служащих еженедельно.

Вместе с тем на государственной гражданской службе имеется ряд вопросов, требующих своего решения. В частности:

в государственных органах не внедрены эффективные механизмы и интегрированная система стратегического планирования развития отрасли;

отсутствует система стратегического планирования человеческих ресурсов на государственной гражданской службе;

наблюдаются дублирующие функции и задачи в деятельности республиканских и местных органов исполнительной власти, не определены четкие функциональные границы их деятельности, а также принятие решений по социально-экономическому развитию регионов и расстановке кадров в большинстве случаев осуществляется в центрах, что отрицательно влияет на эффективность деятельности местных хокимиятов;

необходимо повысить готовность и гибкость государственной граждан-

ской службы к нетрадиционным ситуациям и открытость к инновациям в соответствии с требованиями настоящего времени;

необходимо сформировать нетерпимое отношение к коррупции среди государственных служащих, прививать им «вакцину добропорядочности» и повышать действенность мер по соблюдению правил этики;

имеется потребность в дальнейшем усилении эффективности мер по повышению гендерного равенства и инклюзивности на государственной гражданской службе;

необходимо дальнейшее совершенствование системы подготовки резерва высокообразованных руководящих кадров, обладающих духовно-нравственными и патриотическими качествами, и привлечения перспективных кадров исходя из потребностей государственной гражданской службы;

необходимо дальнейшее развитие цифровизации в государственной гражданской службе, ускорение интеграции существующих электронных платформ с другими электронными платформами и автоматизирование соответствующих процессов;

отсутствует единая система учебно-методической координации непрерывного повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, также нет широкого привлечения частного сектора в данную сферу;

отсутствие модели анализа должностей и компетенций на государственной гражданской службе приводит к трудностям правильного отбора наиболее подходящих кандидатов для соответствующих должностей, а также эффективного развития профессиональных навыков сотрудников;

не внедрена современная система оплаты труда государственных гражданских служащих, основанная на сложности, важности и эффективности выполняемой на соответствующей должности работы;

невысокая привлекательность государственной гражданской службы, недостаточность мотивации государственных гражданских служащих приводит к росту текучести кадров и снижению эффективности их деятельности.

Глава 3. Приоритетные направления Стратегии

Данная Стратегия направлена на дальнейшее совершенствование системы государственной гражданской службы, внедрение современных технологий, повышение эффективности и результативности работы государственных гражданских служащих, усиление их социальной и правовой защищенности в области развития и управления человеческих ресурсов и в целях реализации государственной политики до 2030 года включает в себя следующие приоритетные направления:

реализация институциональных реформ в системе государственной гражданской службы;

формирование непримиримого отношения к коррупции и укрепление национальных ценностей и корпоративной культуры;

повышение инклюзивности и обеспечение гендерного равенства на государственной гражданской службе;

формирование резерва достойных руководящих кадров, внедрение эффективных механизмов работы с перспективными кадрами;
цифровизация и трансформация государственной гражданской службы;
развитие человеческих ресурсов в соответствии с требованиями современности, включая внедрение модели компетенций;
повышение привлекательности государственной гражданской службы, обеспечение социально-правовой защиты государственных гражданских служащих.

§ 3.1. Реализация институциональных реформ в системе государственной гражданской службы

В этом направлении будет осуществляться следующее:
внедрение единой системы, предусматривающей определение приоритетов, целей и задач долгосрочного развития и стратегического планирования;
внедрение новой системы усиления ответственности и подотчетности руководящих кадров в каждом государственном органе;
поэтапное внедрение системы раннего планирования формирования численного и качественного состава человеческих ресурсов, способных обеспечить эффективное выполнение задач и функций, возложенных на государственные органы, а также их постоянного развития;
четкое определение границ обязанностей, функций и полномочий местных органов исполнительной власти с республиканскими органами исполнительной власти и их территориальными подразделениями, а также принятие мер по поэтапной передаче отдельных задач, возложенных на хокимияты, негосударственному или частному сектору на основе государственно-частного партнерства;
внедрение системы своевременной подготовки типовых норм и действий на случай возможных кризисных ситуаций, которые могут возникнуть, путем внедрения системы ситуационного планирования исходя из современных требований;
широкое внедрение гибридной и гибкой системы работы в государственных органах;
внедрение практики переноса некоторых министерств и ведомств (подразделений центрального аппарата) из столицы, а также проживания и организации работы высокопоставленных руководителей за пределами столицы для обеспечения их приближения к проблемам на местах;
замена зданий государственных органов на современные офисы, а также создание дистанционных офисов государственных органов на местах;
внедрение в государственных органах практики ежегодной оптимизации расходов на основе регулярного анализа потребления ресурсов (вода, электроэнергия, тепловая энергия, содержание зданий, средняя площадь для сотрудников и так далее);
внедрение гибридной модели государственной гражданской службы путем объединения карьерной и позиционной моделей для обеспечения работы наиболее достойных кадров на государственной гражданской службе;

реализация мер, связанных с широким внедрением карьерной модели, предусматривающей не только вертикальный рост государственных служащих по должностям, но и горизонтальный рост, повышение компетенций, уровня квалификации, а также развитие навыков.

§ 3.2. Формирование непримиримого отношения к коррупции и укрепление национальных ценностей и корпоративной культуры

В этом направлении будет осуществляться следующее:

поэтапный полный охват государственных служащих системой декларирования доходов;

широкое внедрение инновационных механизмов борьбы с коррупцией, включая современные информационные технологии;

совершенствование эффективных механизмов объединения усилий государственной гражданской службы и общественности, основанной на взаимном сотрудничестве сторон в противодействии коррупции;

реализация системного подхода к углублению чувств любви и преданности Родине, уважения национальных ценностей среди государственных служащих;

системная организация деятельности комиссий по этике, а также внедрение механизмов их постоянной координации;

реализация организационных мер по повышению морального и профессионального роста, правовой культуры государственных гражданских служащих;

реализация мер по формированию среди государственных гражданских служащих экологической культуры, включающей такие ценности, как рациональное использование ресурсов, охрана окружающей среды.

§ 3.3. Повышение инклюзивности и обеспечение гендерного равенства на государственной гражданской службе

В этом направлении будет осуществляться следующее:

повышение инклюзивности на государственной гражданской службе;

создание условий труда на государственной гражданской службе для лиц с инвалидностью, в соответствии с актами законодательства, для комфортного и беспрепятственного передвижения и работы;

увеличение к 2030 году доли женщин на государственной гражданской службе до 40 процентов;

увеличение доли женщин в Национальном кадровом резерве до 40 процентов;

осуществление целевой подготовки женщин на высокие должности.

§ 3.4. Формирование резерва достойных руководящих кадров, внедрение эффективных механизмов работы с перспективными кадрами

В этом направлении будет осуществляться следующее:

расширение практики назначения на руководящие должности республиканских и местных органов исполнительной власти из числа кандидатов, включенных в Национальный кадровый резерв;

цифровизация процессов работы с резервом руководящих кадров, создание базы данных с внедрением технологий искусственного интеллекта, позволяющей осуществлять быстрый подбор наиболее подходящих кадров в соответствии с потребностями государственных органов;

привлечение перспективных кадров на государственную гражданскую службу, выявление талантов и их развитие на основе передового зарубежного опыта;

разработка и реализация системных мер по удержанию перспективных и талантливых кадров на государственной гражданской службе, уменьшению их текучести.

§ 3.5. Цифровизация и трансформация государственной гражданской службы

В этом направлении будет осуществляться следующее:

реализация мер по цифровой трансформации государственной гражданской службы, направленных на повышение эффективности, прозрачности, гибкости государственной гражданской службы к новым задачам и современным требованиям;

достижение повышения качества и эффективности, а также снижения затрат и человеческого фактора путем автоматизации процессов государственной гражданской службы;

расширение доступа государственных гражданских служащих к современным информационным технологиям путем создания мобильного приложения «Государственный служащий»;

широкое внедрение современных технологий в сфере информационной безопасности, а также предотвращение разглашения персональных данных и обеспечение их конфиденциальности (безопасности);

внедрение системы обнаружения уязвимостей информационных систем и баз данных с использованием технологий искусственного интеллекта и определения их уровня устойчивости к угрозам;

внедрение централизованной системы автоматизированного учета рабочего времени на государственной гражданской службе (Face ID) с целью наблюдения ежедневного прихода и ухода работников в государственных органах и организациях, разработки предложений, направленных на повышение эффективности деятельности на основе сформированных аналитических данных.

§ 3.6. Развитие человеческих ресурсов в соответствии с требованиями современности, включая внедрение компетентностной модели

В этом направлении будет осуществляться следующее:

определение единых правил системы повышения квалификации государственных гражданских служащих, направленных на развитие необходимых навыков, основанных на принципе «Обучение на протяжении всей жизни» (Life Long Learning);

достижение повышения конкуренции и улучшения качества образования путем широкого привлечения частного сектора в государственные органы в сфере развития человеческих ресурсов;

разработка и категоризация семейств должностей государственной гражданской службы, их групп и категорий;

внедрение модели компетенций на государственной гражданской службе и системы оценки профессиональных компетенций;

внедрение системы увязки развития профессиональных и личностных компетенций государственных гражданских служащих с их карьерным ростом и материальной заинтересованностью;

цифровизация процессов оценки компетенций (ассессмента) государственных гражданских служащих;

дальнейшее расширение средств и методов подбора наиболее подходящих кадров на вакантные должности, а также дальнейшее повышение гибкости системы отбора;

пересмотр института согласования с другими ведомствами в процессе замещения вакантных должностей государственных гражданских служащих, а также внедрение механизмов отмены согласования путем включения в состав отборочной комиссии представителей компетентных государственных органов;

налаживание практики прикрепления государственных гражданских служащих в качестве учеников к опытным, образованным и квалифицированным государственным гражданским служащим по традиции «Наставник-ученик».

§ 3.7. Повышение привлекательности государственной гражданской службы, обеспечение социально-правовой защиты государственных гражданских служащих

В этом направлении будет осуществляться следующее:

введение современной системы оплаты труда, предусматривающей классификацию заработной платы государственных гражданских служащих на основе оценки должностей по грейдам и баллам, а также ее повышение в зависимости от квалификации, опыта и эффективности работы государственных гражданских служащих;

создание соответствующих условий для трудовой деятельности и социальной защиты государственных гражданских служащих;

проведение системной работы по формированию бренда государственной гражданской службы, положительного имиджа и повышению статуса государственного гражданского служащего;

поэтапное внедрение системы социальных гарантий государственных гражданских служащих, способной конкурировать с частным сектором, при определении которых будут учитываться изменения на рынке труда;

внедрение системы учета многолетнего стажа работы на государственной гражданской службе, уровня квалификации и результатов эффективности трудовой деятельности при назначении пенсии по возрасту государственному гражданскому служащему.

Глава 4. Ожидаемые результаты от реализации Стратегии

Путем реализации задач, определенных в рамках Стратегии, предусматривается достижение следующих результатов:

усовершенствование национального законодательства путем имплементации в законодательную практику международных стандартов защиты прав и законных интересов государственных гражданских служащих, а также создания системы организационно-правовых и других комплексных мер в этом направлении;

формирование в государственных органах эффективной и ориентированной на результат системы развития и управления человеческими ресурсами;

внедрение карьерной модели государственной гражданской службы, предусматривающей прием на государственную гражданскую службу наиболее достойных и способных лиц на основе принципа меритократии, основанного на объективной оценке профессиональных навыков и качеств кандидатов, а также их поэтапный карьерный рост по служебной лестнице;

внедрение единой системы оплаты труда государственных гражданских служащих исходя из эффективности их деятельности, квалификационного уровня и категории должности;

внедрение эффективной системы социальных гарантий для государственных гражданских служащих, а также стимулов и поддержки в целях повышения их профессионального мастерства и эффективности деятельности;

формирование среди государственных гражданских служащих непримиримого отношения к коррупции;

предотвращение потенциальных атак за счет эффективной защиты от кибератак и обеспечения высокого уровня безопасности данных и системы;

повышение целостности данных и прозрачности транзакций за счет технологий информационной безопасности и криптографической защиты;

автоматизация анализа данных сотрудников и выявление новых возможностей повышения эффективности HR-службы с использованием возможностей искусственного интеллекта;

самостоятельное получение сотрудниками кадровых услуг (например, сертификаты, отпуска, командировки);

посредством организации эффективного выполнения задач и функций, возложенных на государственные органы, обеспечивается эффективность благосостояния населения и устойчивого развития соответствующих слоев общества;

повышение привлекательности государственной гражданской службы путем обеспечения достойных условий для эффективного осуществления деятельности государственных гражданских служащих;

повышение доли женщин на государственной гражданской службе.

Также к 2030 году ставится цель по улучшению в:

Индексе качества государственного управления Всемирного банка (The Worldwide Governance Indicators) на 20 пунктов;

Индексе восприятия коррупции (Transparency International) на 30 пунктов.

Глава 5. Мониторинг и оценка

Программа комплексных мер по реализации Стратегии включает два этапа (2025-2026 годы и 2027 — 2030 годы).

Программа мер по реализации Стратегии в 2027 — 2030 годах утверждается решением Агентства.

Систематический мониторинг, координация реализации программы, оперативное рассмотрение и решение проблемных вопросов осуществляются Агентством, а также отчеты ежегодно обсуждаются Общественным советом по развитию государственной гражданской службы.

По результатам выполнения реализованных мер и целевых индикаторов ежегодно оценивается ход выполнения Стратегии, также представляются предложения в Администрацию Президента Республики Узбекистан по внесению соответствующих изменений в Стратегию для достижения поставленных целей до 2030 года.

Мониторинг за выполнением мер реализации Стратегии осуществляется Агентством и, исходя из государственной политики других направлений и социально-экономической ситуации, в целях координации сферы государственной гражданской службы с общими стратегиями развития и реформирования Узбекистана в данную Стратегию могут вноситься соответствующие изменения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Указу Президента Республики Узбекистан
от 19 июня 2025 года № УП–95

**Изменения и дополнения, вносимые в некоторые акты
Президента Республики Узбекистан**

1. В Указе Президента Республики Узбекистан от 3 октября 2019 года № УП–5843 «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан»:

а) в абзаце четвертом пункта 3, подпункте «г» пункта 9 и абзаце шестом пункта 10 слова «государственной службы, диалога с населением и координации деятельности местных органов власти» заменить словами «кадровой политики»;

б) пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Определить основными задачами АРГОС:

разработку программ и проектов по развитию государственной гражданской службы, а также реализацию единой государственной политики в сфере государственной гражданской службы;

координацию в рамках своих полномочий деятельности государственных органов и организаций в сфере кадровой политики;

осуществление мониторинга и анализа процессов и перспектив развития государственной гражданской службы, а также разработку предложений по совершенствованию данной сферы;

внедрение инновационных методов управления кадрами и развития человеческих ресурсов в сфере государственной гражданской службы;

управление Национальным кадровым резервом, ведение Государственного реестра должностей государственной гражданской службы, а также создание и ведение единого открытого портала вакантных должностей государственных гражданских служащих;

внедрение системы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих на основе ключевых показателей и анализ их результатов, изучение общественного мнения и участие в формировании открытого рейтинга руководителей государственных органов и организаций;

проведение системной работы по выявлению и привлечению квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе среди соотечественников, проживающих за рубежом, а также по широкому привлечению на государственную гражданскую службу одаренной молодежи и женщин;

организацию отбора кадров на государственную гражданскую службу на конкурсной основе;

внедрение информационно-коммуникационных технологий в сферу государственной гражданской службы и их последовательное совершенствование, формирование базы данных по государственным гражданским служащим с обеспечением безопасности персональных данных;

оказание содействия в защите прав и законных интересов государственных гражданских служащих, а также создании соответствующих условий для их трудовой деятельности и социальной защиты;

оказание содействия в организации обучения государственных служащих и специалистов в престижных образовательных, научных и других учреждениях за рубежом;

осуществление сотрудничества с государственными органами зарубежных государств и международными организациями в сфере государственной гражданской службы»;

в) в подпункте «б» пункта 8:

абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«привлечение (финансирование расходов, включая оплату труда, проживание, транспортные и прочие расходы) квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе соотечественников, проживающих за рубежом, и граждан зарубежных государств на основании прямых договоров»;

дополнить абзацами девятым и десятым следующего содержания:

«формирование уставного фонда и материально-технической базы (строительство, капитальный ремонт, реконструкция, закупка соответствующих оборудования и оснащений и другие) и финансирование деятельности юридических лиц, создаваемых в составе (при) АРГОС;

выплату компенсации за аренду (наем) жилого помещения работникам АРГОС в установленном порядке»;

абзацы девятый и десятый считать соответственно абзацами одиннадцатым и двенадцатым;

абзац двенадцатый изложить в следующей редакции:

«Распорядителем средств Фонда является директор АРГОС, а также уполномоченный им один из заместителей директора»;

г) в пункте 10:

в абзаце втором слова «ежегодных краткосрочных курсов повышения квалификации (30 — 60 часов) с отрывом от производства» заменить словами «курсов повышения квалификации в установленные сроки»;

в абзаце четвертом слова «научно-исследовательские и высшие образовательные учреждения, а также негосударственные образовательные учреждения, лицензированные АРГОС в установленном порядке» заменить словами «научные организации, государственные, негосударственные образовательные учреждения и организации»;

абзац пятый изложить в следующей редакции:

«проведение республиканских конкурсов по отбору и подготовке перспективных управленческих кадров осуществляется АРГОС».

2. В Указе Президента Республики Узбекистан от 13 июля 2021 года № УП–6260 «О дополнительных мерах по всесторонней поддержке молодежи и дальнейшему повышению ее общественной активности»:

а) в пункте 5:

в абзацах первом и третьем цифру «500» заменить цифрой «300»;

абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«формирование перечня направлений образования, узких специальностей, по которым внедряется ежемесячная надбавка, осуществляется Агентством развития государственной службы на следующий учебный год ежегодно до 1 сентября на основании предложений государственных органов, организаций и учреждений»;

б) в приложении № 1:

третью строку таблицы исключить;

примечание изложить в следующей редакции:

«Примечание: по надбавкам, выплачиваемым к должностному окладу:

применяются в отношении молодых специалистов, окончивших в 2021 году и в последующие годы зарубежные высшие образовательные учреждения, которые в год получения молодыми специалистами диплома были включены в топ-300 перечня международно признанных рейтинговых организаций (Quacquarelli Symonds World University Rankings, Times Higher Education). При этом:

филиалы зарубежных высших образовательных учреждений принимаются во внимание в случае, когда они включены отдельно в топ-300 перечня международно признанных рейтинговых организаций;

ежемесячные надбавки применяются в отношении молодых специалистов, работающих в соответствующих государственных органах, организациях и учреждениях в режиме полной занятости;

указанные дополнительные надбавки не применяются в отношении молодых специалистов, обучавшихся по совместным учебным программам с высшими образовательными учреждениями Республики Узбекистан, а также в форме онлайн (дистанционного) и заочного обучения;

молодой специалист может пользоваться одним из дополнительных размеров, приведенных в данной таблице, общим сроком не более 3 лет, до возраста не более тридцати лет».

3. В Положении о классных чинах работников юридических служб государственных органов и организаций, утвержденном постановлением Президента Республики Узбекистан от 19 января 2017 года № ПП–2733:

а) в пункте 3:

дополнить абзацем пятым следующего содержания:

«управленческого персонала Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, перешедших на работу из органов и учреждений юстиции Республики Узбекистан либо имеющих классные чины, присвоенные в порядке, предусмотренном для работников органов юстиции»;

абзацы пятый — седьмой считать соответственно абзацами шестым — восьмым;

б) в подпункте «а» пункта 4¹ после слов «по рекомендации руководителя соответствующего структурного подразделения Администрации Президента Республики Узбекистан, а также» дополнить словами «по рекомендации ди-

ректора Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан управленческому персоналу Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, перешедшему на работу из органов и учреждений юстиции Республики Узбекистан либо имеющему классные чины, присвоенные в порядке, предусмотренном для работников органов юстиции».

4. В постановлении Президента Республики Узбекистан от 3 октября 2019 года № ПП–4472 «О мерах по организации деятельности Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан»:

а) в пункте 7:

абзац второй изложить в следующей редакции:

«проводить изучение безусловного исполнения актов законодательства о государственной гражданской службе, в том числе соблюдения прав и законных интересов государственных гражданских служащих с привлечением при необходимости работников правоохранительных и контролирующих органов»;

абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«привлекать при необходимости руководителей и специалистов государственных органов, негосударственных некоммерческих организаций, ведущих проектных институтов, научных учреждений и других организаций, а также международных организаций, иностранных компаний, создавать рабочие группы для осуществления возложенных на него задач»;

в тексте на государственном языке в абзаце девятом слова «қонун ҳужжатларига» заменить словом «қонунчиликка»;

дополнить абзацами десятым — четырнадцатым следующего содержания:

«представлять интересы Республики Узбекистан на международном уровне по вопросам, входящим в его компетенцию, в порядке, установленном актами законодательства;

осуществлять взаимодействие, устанавливать и сохранять прямую связь с государственными органами, негосударственными некоммерческими организациями, ведущими проектными институтами, научными учреждениями и иными организациями, субъектами предпринимательства, а также дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями зарубежных государств в Республике Узбекистан, международными организациями, иностранными компаниями и специалистами путем ведения рабочей переписки, организации мероприятий и заключения рамочных соглашений;

принимать участие в заключении международных договоров Республикой Узбекистан в сфере государственной гражданской службы;

заключать в установленном порядке международные договоры межведомственного характера по вопросам, входящим в его компетенцию;

создавать проектные офисы со статусом юридического лица либо без статуса юридического лица в требуемой организационно-правовой форме по вопросам, связанным со своей деятельностью, осуществлять координацию и финансовое обеспечение их деятельности (за счет бюджетных и внебюджетных средств, средств предприятий с государственным

участием, грантов, технической поддержки и других средств внешнего безвозмездного содействия зарубежных государств, международных организаций, зарубежных правительственных и неправительственных организаций, иностранных компаний, организаций и фондов, иных средств, не запрещенных законодательством)»;

б) в приложении № 2 блок «Советник Президента Республики Узбекистан по вопросам государственной службы, диалога с населением и координации деятельности местных органов власти — Директор» заменить блоком «Советник Президента Республики Узбекистан по вопросам кадровой политики — Директор»;

в) в приложении № 4:

пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. Основными задачами АРГОС являются:

разработка программ и проектов по развитию государственной гражданской службы, а также реализация единой государственной политики в сфере государственной гражданской службы;

координация в рамках своих полномочий деятельности государственных органов и организаций в сфере кадровой политики;

осуществление мониторинга и анализа процессов и перспектив развития государственной гражданской службы, а также разработка предложений по совершенствованию данной сферы;

внедрение инновационных методов управления кадрами и развития человеческих ресурсов в сфере государственной гражданской службы;

управление Национальным кадровым резервом, ведение Государственного реестра должностей государственной гражданской службы, а также создание и ведение единого открытого портала вакантных должностей государственных гражданских служащих;

внедрение системы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих на основе ключевых показателей и анализ их результатов, изучение общественного мнения и участие в формировании открытого рейтинга руководителей государственных органов и организаций;

проведение системной работы по выявлению и привлечению квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе среди соотечественников, проживающих за рубежом, а также по широкому привлечению на государственную гражданскую службу одаренной молодежи и женщин;

организация отбора кадров на государственную гражданскую службу на конкурсной основе;

внедрение информационно-коммуникационных технологий в сферу государственной гражданской службы и их последовательное совершенствование, формирование базы данных по государственным гражданским служащим с обеспечением безопасности персональных данных;

оказание содействия в защите прав и законных интересов государственных гражданских служащих, а также создании соответствующих условий для их трудовой деятельности и социальной защиты;

оказание содействия в организации обучения государственных служащих и специалистов в престижных образовательных, научных и других учреждениях за рубежом;

осуществление сотрудничества с государственными органами зарубежных государств и международными организациями в сфере государственной гражданской службы;

в пункте 12:

абзацы первый и второй подпункта «а» изложить в следующей редакции:

«а) в сфере разработки программ и проектов по развитию государственной гражданской службы, а также реализации единой государственной политики в сфере государственной гражданской службы:

подготавливает предложения о развитии государственной гражданской службы, а также формировании основных направлений политики в сфере государственной гражданской службы в соответствии с современными требованиями и международными стандартами»;

абзац первый подпункта «б» изложить в следующей редакции:

«б) в сфере координации деятельности государственных органов и организаций в сфере кадровой политики в рамках своих полномочий»;

в подпункте «в»:

абзац первый изложить в следующей редакции:

«в) в сфере осуществления мониторинга и анализа процессов и перспектив развития государственной гражданской службы, а также разработки предложений по совершенствованию данной сферы»;

абзац третий изложить в следующей редакции:

«проводит анализ процессов и перспектив развития государственной гражданской службы и по его результатам подготавливает предложения, направленные на совершенствование сферы»;

в подпункте «г»:

абзац первый изложить в следующей редакции:

«г) в сфере внедрения инновационных методов управления кадрами и развития человеческих ресурсов в сфере государственной гражданской службы»;

абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«определяет методологию оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих на основе ключевых показателей»;

подпункт «е» изложить в следующей редакции:

«е) в сфере внедрения системы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих на основе ключевых показателей и анализ их результатов, изучения общественного мнения и участия в формировании открытого рейтинга руководителей государственных органов и организаций:

обеспечивает разработку ключевых показателей, используемых в целях оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих;

осуществляет руководство и оказывает методическую помощь деятельнос-

ти государственных органов и организаций по разработке ключевых показателей, а также анализу их результатов;

проводит анализ результатов эффективности деятельности государственных гражданских служащих, а также осуществляет контроль за их объективностью и достоверностью методом выборки;

использует современные методы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих и уровня удовлетворенности граждан и субъектов предпринимательства деятельностью государственных гражданских служащих, в том числе изучает общественное мнение, проводит анализ статистики и социальных исследований;

формирует открытый рейтинг руководителей государственных органов и организаций по итогам оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих»;

абзац первый подпункта «ж» изложить в следующей редакции:

«ж) в сфере проведения системной работы по выявлению и привлечению квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе среди соотечественников, проживающих за рубежом, а также по широкому привлечению одаренной молодежи и женщин на государственную гражданскую службу»;

абзац первый подпункта «з» изложить в следующей редакции:

«з) в сфере организации отбора кадров на государственную гражданскую службу на конкурсной основе»;

подпункт «и» изложить в следующей редакции:

«и) в сфере осуществления сотрудничества с государственными органами зарубежных государств и международными организациями в сфере государственной гражданской службы:

проводит согласование предложений по подготовке и составлению проектов международных договоров Республики Узбекистан и иных видов актов, определенных законодательством совместно с государственными органами зарубежных государств и международными организациями в сфере развития государственной гражданской службы, участвует в подготовке и исполнении международных договоров Республики Узбекистан;

осуществляет в установленном порядке сотрудничество с государственными органами зарубежных государств и международными организациями, международными финансовыми институтами и другими зарубежными организациями по вопросам, отнесенным к его полномочиям;

организует в установленном порядке привлечение и использование средств, выделенных зарубежными организациями для развития государственной гражданской службы;

изучает международную практику в сфере организации государственной гражданской службы и вносит предложения по развитию данной сферы в Республике Узбекистан;

устанавливает и развивает международное сотрудничество с иностранными и международными организациями»;

в пункте 14:

абзац второй изложить в следующей редакции:

«проводить изучение неукоснительного исполнения актов законодательства о государственной гражданской службе, в том числе по соблюдению прав и законных интересов государственных гражданских служащих при необходимости с привлечением работников правоохранительных и контролирующих органов»;

абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«привлекать при необходимости руководителей и специалистов государственных органов, негосударственных некоммерческих организаций, ведущих проектных институтов, научных учреждений и других организаций, а также международных организаций, иностранных компаний, создавать рабочие группы для осуществления возложенных на него задач, в том числе привлекать на договорной основе»;

в тексте на государственном языке в абзаце девятом слова «қонун ҳужжатларига» заменить словом «қонунчиликка»;

дополнить абзацами десятым — шестнадцатым следующего содержания:

«представлять интересы Республики Узбекистан на международном уровне по вопросам, входящим в его компетенцию, в порядке, установленном законодательством;

осуществлять взаимодействие, устанавливать и сохранять прямую связь с государственными органами, негосударственными некоммерческими организациями, ведущими проектными институтами, научными учреждениями и иными организациями, субъектами предпринимательства, а также дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями зарубежных государств в Республике Узбекистан, международными организациями, иностранными компаниями и специалистами путем ведения деловой переписки, организации мероприятий и заключения рамочных соглашений;

принимать участие в заключении международных договоров Республикой Узбекистан в сфере государственной гражданской службы;

заключать в установленном порядке международные договоры межведомственного характера по вопросам, входящим в его компетенцию;

создавать проектные офисы со статусом юридического лица либо без статуса юридического лица в требуемой организационно-правовой форме по вопросам, связанным со своей деятельностью, осуществлять координацию и финансовое обеспечение их деятельности (за счет бюджетных и внебюджетных средств, средств предприятий с государственным участием, грантов, технической поддержки и других средств внешнего безвозмездного содействия зарубежных государств, международных организаций, зарубежных правительственных и неправительственных организаций, иностранных компаний, организаций и фондов, иных средств, не запрещенных законодательством)»;

создавать в рамках своей компетенции консультативно-совещательные органы и экспертные комиссии;

создавать экспертные площадки для эффективного взаимодействия государственных органов, международных организаций, иностранных компаний, субъектов предпринимательства и других заинтересованных сторон в целях

выработки мер по решению важных системных проблем реформирования сферы государственной гражданской службы»;

абзацы десятый — семнадцатый считать соответственно абзацами семнадцатым — двадцать четвертым;

абзацы второй — четвертый пункта 16 изложить в следующей редакции:

«проводить изучения безусловного исполнения актов законодательства о государственной гражданской службе, в том числе по соблюдению прав и законных интересов государственных гражданских служащих в территориальных подразделениях государственных органов и организаций;

вносить письменные предупреждения должностным лицам государственных органов и организаций о недопустимости нарушения актов законодательства по государственной гражданской службе, прав и законных интересов государственных гражданских служащих;

вносить обязательные к исполнению в установленный срок представления руководителям территориальных подразделений государственных органов и организаций об устранении выявленных нарушений актов законодательства о государственной гражданской службе, способствующих им причин и условий»;

в пункте 22 слова «государственной службы, диалога с населением и координации деятельности местных органов власти» заменить словами «кадровой политики»;

пункт 27 дополнить абзацами следующего содержания:

«За работниками АРГОС сохраняются воинские и специальные звания (классные чины, квалификационные классы, дипломатические ранги и другие), присвоенные по прежнему месту работы, а также их время работы в АРГОС включается в стаж работы, необходимый для получения воинских и специальных званий (классные чины, квалификационные классы, дипломатические ранги и другие).

Сотрудники правоохранительных органов, назначенные на должность (направленные) в АРГОС, на период выполнения своих обязанностей зачисляются в действующий резерв кадров соответствующих правоохранительных органов без сохранения денежного довольствия».

Примечание: пункт 2 настоящего приложения вступает в силу с 1 сентября 2025 года и предусмотренные в нем правила применяются в отношении документов, предоставленных после данного числа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Указу Президента Республики Узбекистан
от 19 июня 2025 года № УП–95

ПЕРЕЧЕНЬ
некоторых актов Президента Республики Узбекистан,
признаваемых утратившими силу

1. Пункт 85 приложения № 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 1 февраля 2019 года № УП–5650 «О внесении изменений и дополнений, а также признании утратившими силу некоторых актов Президента Республики Узбекистан (Указ Президента Республики Узбекистан от 26 августа 2018 года № УП–5519 «Об образовании Администрации Президента Республики Узбекистан»)».

2. Пункт 67 приложения к Указу Президента Республики Узбекистан от 13 декабря 2019 года № УП–5894 «О внесении изменений в некоторые акты Президента Республики Узбекистан (Указ Президента Республики Узбекистан от 21 мая 2019 года № УП–5723 «О совершенствовании порядка определения размеров оплаты труда, пенсий и иных платежей»)».

3. Пункт 36 приложения № 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 3 июля 2023 года № УП–107 «О внесении изменений и дополнений, а также признании утратившими силу некоторых актов Президента Республики Узбекистан».

4. Постановление Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года № ПП–3755 «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров».

5. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 февраля 2019 года № ПП–4200 «О внесении изменений и дополнения в постановление Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года № ПП–3755 «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров».

РАЗДЕЛ ПЯТЫЙ**ПРИКАЗ
МИНИСТРА ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН****315 О признании утратившим силу приказа «Об утверждении
Правил оформления и ведения актов освидетельствования
во врачебно-трудовых экспертных комиссиях»***

*Зарегистрирован Министерством юстиции Республики
Узбекистан 19 июня 2025 г., регистрационный № 2653-1*

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 16 июля 2024 года № ПП–257 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы установления инвалидности» и постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 февраля 2022 года № 62 «Об утверждении нормативно-правовых актов об организационной структуре и организации деятельности службы медико-социальной экспертизы» **приказываю:**

1. Признать утратившим силу приказ министра финансов Республики Узбекистан от 7 января 2015 года № 1 «Об утверждении Правил оформления и ведения актов освидетельствования во врачебно-трудовых экспертных комиссиях» (рег. № 2653 от 6 февраля 2015 года) (Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2015 г., № 5, ст. 62).

2. Настоящий приказ согласован с Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, Министерством занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и Национальным агентством социальной защиты при Президенте Республики Узбекистан.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр

Ж. КУЧКАРОВ

г. Ташкент,
27 мая 2025 г.,
№ 262

* Настоящий приказ опубликован в «Национальной базе данных законодательства» 20 июня 2025 г.

Согласованы:

Министр здравоохранения

А. ХУДАЯРОВ

22 мая 2025 г.

*Министр занятости и
сокращения бедности*

Б. ЗАХИДОВ

5 мая 2025 г.

*Директор Национального агентства
социальной защиты*

М. ОЛЛОЁРОВ

28 апреля 2025 г.

СВЕДЕНИЯ
Министерства юстиции Республики Узбекистан
о состоянии государственной регистрации нормативно-
правовых актов министерств, государственных
комитетов и ведомств

1. Зарегистрированы:

1. Приказ министра обороны Республики Узбекистан от 26 мая 2025 года № 485 «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке отбора кандидатов на военную службу по контракту в войска Министерства обороны Республики Узбекистан».

Зарегистрирован от 16 июня 2025 г., регистрационный № 3226-3.

2. Приказ директора Национального агентства перспективных проектов Республики Узбекистан от 15 мая 2025 года № 3 «Об утверждении Правил ведения учета депозитарных операций».

Зарегистрирован от 16 июня 2025 г., регистрационный № 3628.

3. Постановление Инспекции по контролю за использованием электрической энергии, нефтепродуктов и газа при Кабинете Министров, Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства, Министерства энергетики Республики Узбекистан от 8 мая 2025 года №№ 8, 5 к/к и 4 «Об утверждении типовых форм технических заданий, программ, энергетических паспортов и планов организационно-технических мероприятий по проведению энергетического аудита у потребителей топливно-энергетических ресурсов, в зданиях и сооружениях, а также минимальных требований к энергоаудиторам».

Зарегистрировано от 16 июня 2025 г., регистрационный № 3629.

4. Приказ директора Национального агентства перспективных проектов Республики Узбекистан от 15 мая 2025 года № 4 «Об утверждении Инструкции по уничтожению документарных ценных бумаг».

Зарегистрирован от 17 июня 2025 г., регистрационный № 3630.

5. Приказ министра транспорта Республики Узбекистан от 22 мая 2025 года № 9 «О внесении изменений и дополнений в приказ «Об утверждении Правил использования железнодорожных поездов».

Зарегистрирован от 17 июня 2025 г., регистрационный № 3363-3.

6. Приказ министра транспорта Республики Узбекистан от 22 мая 2025 года № 10 «О внесении изменений в Положение о порядке классификации, проведения служебного расследования и учета происшествий,

связанных с нарушением требований безопасности движения и перевозок на железнодорожном транспорте и в метрополитене».

Зарегистрирован от 17 июня 2025 г., регистрационный № 3376-1.

7. Приказ директора Национального агентства перспективных проектов Республики Узбекистан от 16 мая 2025 года № 1 «Об утверждении Положения о порядке осуществления деятельности курьерской службы в электронной коммерции».

Зарегистрирован от 18 июня 2025 г., регистрационный № 3631.

8. Приказ директора Национального агентства перспективных проектов Республики Узбекистан от 28 мая 2025 года № 05 «О внесении изменений и дополнения в Положение о внутреннем контроле профессионального участника рынка ценных бумаг».

Зарегистрирован от 19 июня 2025 г., регистрационный № 1899-9.

9. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан от 9 июня 2025 года № 7 «Об утверждении перечня заболеваний, по которым лечение льготной категории лиц осуществляется за счет средств государственного бюджета».

Зарегистрирован от 19 июня 2025 г., регистрационный № 3632.

10. Приказ директора Агентства по управлению государственными активами Республики Узбекистан от 11 июня 2025 года № 01/7-11/42 «О внесении изменений и дополнения в Положение о порядке выставления на прямые электронные онлайн-аукционные торги пустующих объектов государственного недвижимого имущества площадью до 2 000 квадратных метров для приватизации либо передачи в аренду на основании онлайн-заявок физических лиц».

Зарегистрирован от 19 июня 2025 г., регистрационный № 3503-2.

11. Приказ министра экономики и финансов Республики Узбекистан от 27 мая 2025 года № 262 «О признании утратившим силу приказа «Об утверждении правил оформления и ведения актов освидетельствования во врачебно-трудовых экспертных комиссиях».

Зарегистрирован от 19 июня 2025 г., регистрационный № 2653-1.

12. Приказ министра спорта Республики Узбекистан от 30 мая 2025 года № 5-мх «О внесении изменений в постановление Об утверждении Положения о порядке признания видов спорта и спортивных дисциплин, включения их в реестр видов спорта, а также ведения данного реестра».

Зарегистрирован от 20 июня 2025 г., регистрационный № 2923-5.

II. Выведены из государственного реестра:

1. Приказ министра финансов Республики Узбекистан от 7 января 2015 года № 1 «Об утверждении Правил оформления и ведения актов освидетельствования во врачебно-трудовых экспертных комиссиях» (рег. № 2653 от 6 февраля 2015 года).

Выведен из государственного реестра от 19 июня 2025 года.

2. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан от 18 июля 2019 года № 89 «Об утверждении перечня заболеваний, медицинская помощь при которых оказывается за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан» (рег. № 3176 от 15 августа 2019 года).

Выведен из государственного реестра от 19 июня 2025 года.

3. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан от 17 января 2022 года № 3 «Об утверждении перечня заболеваний, подлежащих лечению за счет средств Государственного бюджета в государственных медицинских учреждениях, переведенных в систему постановки на учет и направления на лечение в порядке очередности льготной категории лиц посредством электронной информационной системы» (рег. № 3348 от 9 февраля 2022 года), а также изменений и дополнения к нему (рег. № 3348-1 от 19 октября 2022 года), (рег. № 3348-2 от 6 июля 2023 года), (рег. № 3348-3 от 7 июня 2024 года).

Выведен из государственного реестра от 19 июня 2025 года.

Настоящие документы выведены из государственного реестра в связи с внесением изменения в законодательство и/или принятием новых нормативно-правовых актов.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ҚОНУНЧИЛИК ТЎПЛАМИ
СОБРАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

*Расмий нашр
Официальное издание*

**Ўзбекистон Республикаси қонунчилик тўплами / Собрание
законодательства Республики Узбекистан. 25 (1201)-сон, 2025 йил, июнь —
310 б.**

© Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, 2025 й.

Таҳрир ҳайъати:

*Мусаев Акбар Мухидинович
Салиев Фаррух Нуритдинович
Ахмедов Музаффар Муроджанович*

Компьютерда саҳифаловчи:

Қурбонбоев Шерзод Шамуратович

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги
«Адолат» миллий ҳуқуқий ахборот маркази.
100060, Тошкент ш., Миробод тумани, Амир Темур шоҳқўчаси, 19-уй.
тел.: (71) 233-38-08, (71) 233-28-18.

Бичими 70x108 1/16.,
Ҳажми 19,3 б.т. Индекс: 949.