



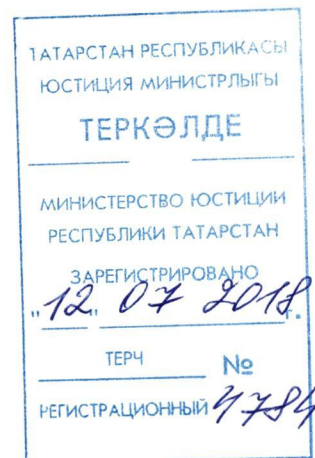
П Р И К А З

№ 107/0

Б О Е Р Ы К

« 21 » 06 2018

О внесении изменений в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, утвержденное приказом Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан от 01.02.2017 № 17/о



В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» приказываю:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, утвержденное приказом Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан от 01.02.2017 № 17/о «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан» (с изменениями, внесенными приказом Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан от 11.10.2017 № 180/о).

2. Начальнику юридического отдела Э.Ю.Латыповой обеспечить

направление настоящего приказа на государственную регистрацию в Министерство юстиции Республики Татарстан.

3. Заведующей сектором взаимодействия со средствами массовой информации Г.С.Миннихановой обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



И.Э.Файзуллин

Утверждены
приказом Министерства
строительства, архитектуры и
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Татарстан
от «27» 06 2018 г. № 107/0

Изменения,
которые вносятся в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, утвержденное приказом Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан от 01.02.2017 № 17/о «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан»

В Положении о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, утвержденном приказом Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан от 01.02.2017 № 17/о «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан»:

пункт 1.2 дополнить словами «, в соответствии с Единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»;

пункт 2.1 дополнить предложением следующего содержания:

«В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.»;

пункт 2.12 дополнить предложением следующего содержания:

«Организация конкурса в Министерстве осуществляется с использованием государственного информационного ресурса «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (далее –

Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров) и государственной информационной системы Республики Татарстан «Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан» (далее – Единая информационная кадровая система).»;

в пункте 3.2 слова «официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» заменить словами «Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров»;

раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4. Методика проведения конкурса

4.1. При проведении конкурса используются конкурсные задания и процедуры, основанные на методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, которые не противоречат законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан.

4.2. Критерии оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов разработаны на основе квалификационных требований, предъявляемых к должностям гражданской службы в Министерстве.

4.3. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4.4. Члены конкурсной комиссии Министерства вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

4.5. Примерный перечень и краткое описание критериев оценки участников конкурса приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.6. Сравнение и отбор кандидатов производятся на основании результатов выполнения ими конкурсных заданий и прохождения конкурсных процедур.

4.7. Результаты представляются в виде ранжированного по баллам списка кандидатов.

4.8 Конкурс проводится в два этапа.

4.9. Первый этап конкурса начинается со дня размещения информации о приеме документов для участия в конкурсе на сайте Министерства, на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров и завершается не ранее чем через 21 день.

На первом этапе отдел государственной службы и кадров Министерства организует:

подготовку и размещение информации о проведении конкурса на сайте Министерства и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», которая включает в себя:

наименование вакантной должности гражданской службы (должности

гражданской службы кадрового резерва);

квалификационные требования, предъявляемые к кандидату на замещение этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

сведения о методах оценки проведения конкурса;

должностной регламент государственного гражданского служащего;

ссылку на предварительный тест, размещенный на федеральном портале государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы;

проверку, представленных гражданином (гражданским служащим) документов. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

проверку соответствия гражданина (гражданского служащего) квалификационным требованиям (уровень профессионального образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы по специальности, направление подготовки, профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей).

В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня кандидату он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), размещенный на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров, о чем указывается в объявлении о конкурсе.

Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

4.10. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами, законами Республики Татарстан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме министром о причинах отказа в участии в конкурсе.

4.11. Кандидат на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Министерстве, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Условием завершения первого этапа конкурса является наличие не менее двух кандидатов на одну вакантную должность гражданской службы

(должность гражданской службы кадрового резерва) в Министерстве, соответствующих установленным квалификационным требованиям, что обеспечивает возможность осуществления дальнейшего выбора кандидатов.

В случае отсутствия кандидатов или при наличии только одного кандидата, удовлетворяющего квалификационным требованиям к должности, конкурс признается несостоявшимся. В этом случае единственный кандидат письменно уведомляется о том, что по решению конкурсной комиссии конкурс признан несостоявшимся в связи с отсутствием требуемого количества кандидатов.

4.13. Результатом первого этапа конкурса является список кандидатов, соответствующих установленным требованиям и рекомендованных к дальнейшему участию в конкурсе, утвержденный председателем конкурсной комиссии.

4.14. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется министром.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется министром о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

Отдел государственной службы и кадров Министерства не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на сайте Министерства и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

4.15. На втором этапе конкурса осуществляется оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов.

4.16. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, в том числе тестирования, индивидуального собеседования по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты (должности гражданской службы кадрового резерва) в Министерстве, подготовки кандидатом проекта документа.

При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра может вестись видео-и (или) аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур.

4.17. Тестирование кандидатов на вакантную должность гражданской службы (должность гражданской службы кадрового резерва) в Министерстве осуществляется в соответствии с Методикой тестирования, утвержденной Департаментом государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан на основании Указа Президента Республики Татарстан от 11 декабря 2015 года № УП-1192 «Вопросы организации тестирования государственных гражданских служащих Республики Татарстан и граждан, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан».

Организация прохождения тестирования осуществляется Департаментом государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан согласно заявкам, поступившим от Министерства в Единой информационной кадровой системе.

Заявка на тестирование формируется в Единой информационной кадровой системе кадровой службой не позднее, чем за две недели до заседания конкурсной комиссии.

4.18. Подготовка кандидатами, указанными в приложении № 6, проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение

вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и Республики Татарстан;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальная оценка за подготовленный проект документа является шесть баллов.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки

4.19. Члены конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

4.20. Индивидуальное собеседование с кандидатами, прошедшими конкурсные процедуры, указанные в пунктах 4.12-4.13 настоящего Положения, проводится членами конкурсной комиссии.

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы по теме их будущей профессиональной служебной деятельности, задаваемые членами конкурсной комиссии, в ходе которого конкурсная комиссия оценивает профессиональные и личностные качества кандидатов, исходя из соответствующих квалификационных требований к должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных настоящим Положением и законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан о государственной гражданской службе.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

Максимальная оценка при индивидуальном собеседовании является десять баллов.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по

форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

4.21. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

4.22. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам всех конкурсных заданий.

4.23. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

4.24. Результатом второго этапа конкурса и одновременно итоговым результатом конкурса является решение конкурсной комиссии, занесенное в протокол заседания конкурсной комиссии.

4.25. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Победителем конкурса признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов «за».

4.26. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы кадрового резерва), министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

4.27. По результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, и с ним заключается служебный контракт. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

С согласия кандидата издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв Министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

Включение гражданского служащего (гражданина) - победителя конкурса в кадровый резерв оформляется приказом Министерства с приобщением в личное дело гражданского служащего копии приказа Министерства.

4.28. Кандидат на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) вправе обжаловать решение конкурсной

комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.29. Сообщения о результатах конкурса в семидневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на сайте Министерства и указанной информационной системы в сети «Интернет».

4.30. Документы кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

4.31. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.»;

дополнить Положение приложениями № 6,7 следующего содержания:

«Приложение № 6
к Положению о проведении
конкурса на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы (включение в
кадровый резерв) в Министерстве
строительства, архитектуры и
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Татарстан

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств участников конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	главная; ведущая	планирование и организация деятельности Министерства, его структурного подразделения	тестирование; индивидуальное собеседование;

		(определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	подготовка проекта документа
Специалисты	ведущая; старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством установленных задач и функций	тестирование; индивидуальное собеседование
Обеспечивающие специалисты	старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Министерства	тестирование; индивидуальное собеседование

Приложение № 7
к Положению о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Министерстве строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан

Конкурсный бюллетень

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

_____ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Наименование конкурсной процедуры / баллы				Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
	тестирование	проект документа	индивидуальное собеседование	Итого	

			ие *		

* Максимальный балл 10

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)».