



ПРИКАЗ

29.06.2018

г. Казань

№ 84-012

О внесении изменений в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Государственном комитете Республики Татарстан по архивному делу, утвержденное приказом Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу от 13.09.2016 № 069-од

ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЮСТИЦИЯ МИНИСТРЛЫҒЫ ТЕРКӘЛДЕ
МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ЗАРЕГИСТРИРОВАНО "20" 07. 2018 г. ТЕРЧ № РЕГИСТРАЦИОННЫЙ 4495

Во исполнение постановления 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» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Государственном комитете Республики Татарстан по архивному делу, утвержденное приказом Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу от 13.09.2016 № 069-од «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Государственном комитете Республики Татарстан по архивному делу» (с изменениями, внесенными приказом Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу от 12.12.2017 № 150-од) следующие изменения:

абзац первый пункта 1.3 изложить в следующей редакции:

«1.3. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан в Государственном комитете Республики Татарстан по архивному делу и включение в кадровый резерв проводится в порядке и на условиях, определенном Положением о конкурсе на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Татарстан, утвержденным Указом Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года № УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Татарстан», 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 (далее – Постановление № 397).»;

пункт 2.1 изложить в следующей редакции:

«2.1. Для проведения конкурса в Госкомитете приказом председателя Госкомитета образуется конкурсная комиссия. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению председателя проводится периодическое (ежегодно) обновление ее состава. При изменении состава комиссии, приказом Госкомитета вносятся соответствующие изменения.»;

пункт 2.11 изложить в следующей редакции:

«2.11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв, по формам, утвержденным Постановлением № 397.»;

раздел 4 изложить в следующей редакции:

#### «IV. 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 Госкомитете.

Примерный перечень и краткое описание критериев оценки участников конкурса приведены в приложении 5 к настоящему Положению.

В зависимости от группы и категории должностей, на которые проводится конкурс, критерии оценки участников конкурса могут изменяться.

4.3. Сравнение и отбор кандидатов производится на основании результатов выполнения ими конкурсных заданий и прохождения конкурсных процедур.

Результаты представляются в виде ранжированного по баллам списка кандидатов (рейтинга).

4.3.1 Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки.

4.4. Конкурс проводится в два этапа.

4.4.1. На первом этапе на официальных сайтах Госкомитета и федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - государственная информационная система в области государственной службы) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы (должности, на которую формируется кадровый резерв), квалификационные требования, предъявляемые для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с Перечнем документов и материалов, предоставляемых кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Госкомитет (приложение 4 к настоящему Положению), срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, сведения о методах оценки, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, ссылку на предварительный тест, размещенный на портале государственной информационной системы в области государственной службы, другие информационные материалы.

Организация конкурса в Госкомитете осуществляется с использованием 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 целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня кандидата он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

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.

4.4.2. После проверки документов, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), Госкомитета, отдел правовой и кадровой работы вносит предложение председателю Госкомитета для принятия решения о допуске к участию в конкурсе граждан (гражданских служащих) либо мотивированном отказе им к участию в конкурсе.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается председателем Госкомитета 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 председателем Госкомитета.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется председателем Госкомитета о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме (приложение 6 к настоящему Положению). 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.

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

4.4.4. Условием завершения первого этапа конкурса является наличие не менее двух кандидатов на одну вакантную должность гражданской службы (должность гражданской службы кадрового резерва) в Госкомитете, соответствующих установленным требованиям, что обеспечивает возможность осуществления дальнейшего выбора кандидатов.

Отдел правовой и кадровой работы не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Госкомитета и на портале государственной информационной системы в области государственной службы информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, 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 государственной информационной системы в области государственной службы.

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.

4.4.5. На втором этапе конкурса осуществляется:

а) оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;

б) принятие решения председателем Госкомитета о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Госкомитете.

4.4.6. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов 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 Госкомитет, письменной работы. В зависимости от группы и категории должностей, на которые проводится конкурс, могут быть использованы различные методы. При этом тестирование и индивидуальное собеседование с кандидатами являются обязательными методами для всех кандидатов.

4.4.7. Для написания реферата или иной письменной работы (далее – Работа) используются вопросы (задания), составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения государственного органа, 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 реферата или иной письменной работы.

Работа предоставляется кандидатами секретарю конкурсной комиссии не менее чем за 5 календарных дней до проведения заседания конкурсной комиссии.

Результаты оценки Работы оформляются руководителем структурного подразделения Госкомитета, определившего тему Работы, в виде краткой справки с указанием итогового бала, выведенного по следующим критериям:

№ п/п	Критерии	Оценка
1	соответствие установленным требованиям оформления	от 0 - 1, где 0 – не соответствует 1 – соответствует
2	раскрытие темы	от 0 - 1, где 0 - не раскрыта 1 - раскрыта
3	аналитические способности, логичность мышления	от 0 - 1, где 0 – низкий уровень 1 – достаточный уровень
4	обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме	от 0 - 5, где 0 – невозможность реализации, 5 – высокая степень практической реализации в современных условиях
5	правовая и лингвистическая грамотность	от 0 - 2, где 0 – низкий уровень 1 – допустимый уровень 2 – высокий уровень

Максимальный балл при оценке Работы составляет 10 баллов.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленных кандидатами Работ.

4.4.8. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв Госкомитета государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации и Республики Татарстан, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности.

Организация прохождения тестирования осуществляется Департаментом государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан согласно заявкам, поступившим от Госкомитета 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.

Тестирование 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».

Результаты тестирования отображаются в Единой информационной кадровой системе.

4.4.9. Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии.

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.

В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

4.4.10. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя Госкомитета ведется видео-и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит результат оценки кандидата в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.4.11. Оформляются конкурсные бюллетени с 10-ти бальной системой для последующего расчета рейтинга, а также определение значимости результатов. Расчет балла кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Госкомитета и оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов происходит путем суммирования числовых показателей.

4.5. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (далее – протокол заседания), который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании. Решение конкурсной комиссии и протокол заседания составляются по формам, утвержденным Постановлением № 397.

4.6. Основанием для подведения итогов конкурса и принятия решения о кандидате на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Госкомитете являются количество голосов, полученных кандидатами, мнение руководителя структурного подразделения (руководства Госкомитета), на должности в котором претендуют кандидаты.

В случае если два и более участника конкурса набрали равное наибольшее количество баллов, решающим является мнение председателя конкурсной комиссии.

4.7. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие всем необходимым требованиям по вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы кадрового резерва), конкурсная комиссия вправе принять решение о проведении дополнительных конкурсных испытаний или внести предложение о проведении повторного конкурса.

4.8. По результатам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы издается приказ Госкомитета о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы и с ним заключается служебный контракт.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Госкомитета кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого



получили высокую оценку. Общая сумма набранных баллов этого кандидата должна составлять не менее 50 процентов максимального балла.

Приказ о включении кандидата в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, издается при условии согласия кандидата, оформленного в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.9. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный 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 официальных сайтах Госкомитета и на портале государственной информационной системы в области государственной службы.

4.10. 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 им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в отделе правовой и кадровой работы, после чего подлежат уничтожению.

Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет в отделе правовой и кадровой работы, после чего подлежат удалению.

4.11. 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.

4.12. Кандидат на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.»;  
дополнить Положение приложением 7 следующего содержания:

«Приложение 7  
к Положению, утвержденному  
Приказом Государственного комитета  
Республики Татарстан  
по архивному делу  
от 13.09.2016 г. № 069-од

### Конкурсный бюллетень

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.

---

наименование должности, на замещение которой проводится конкурс

---

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс

---

на включение в кадровый резерв

Баллы, присваиваемые членом конкурсной комиссии кандидатам по результатам индивидуального собеседования (максимальный балл составляет 10 баллов).

ФИО кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

2.

наименование должности, на замещение которой проводится конкурс

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс

на включение в кадровый резерв

Баллы, присваиваемые членом конкурсной комиссии кандидатам по результатам индивидуального собеседования (максимальный балл составляет 10 баллов).

ФИО кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

\_\_\_\_\_  
ФИО члена конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
подпись»

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель



Г.З. Габдрахманова