



ПРИКАЗ

22.11.2023

г. Казань

БОЕРЫК

№ 235

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан, порядка и сроков работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», 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», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 года № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», указами Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года № УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе 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» в целях качественного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан и формирования

эффективного кадрового резерва в Министерстве экономики Республики Татарстан
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Заместитель Премьер-министра
Республики Татарстан-министр**



М.Р.Шагиахметов

Приложение №1
к приказу Министерства экономики
Республики Татарстан
от 22.11.2023 № 235

Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в
кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан

I. Общие положения

1.1. Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан в Министерстве экономики Республики Татарстан и включение в кадровый резерв Министерства экономики Республики Татарстан (далее – Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», 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», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 года № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», указами Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года № УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе 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».

1.2. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан (далее – государственная служба) при проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан (далее соответственно – Министерство, конкурс, кадровый резерв).

1.3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики

Татарстан), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность государственной службы либо включения в кадровый резерв.

1.4. Подготовка и проведение конкурсов в Министерстве осуществляются конкурсной комиссией Министерства (далее – конкурсная комиссия), состав, сроки, порядок работы которой утверждается приказом Министерства.

II. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. Подготовка к проведению конкурсов включает в себя выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Татарстан Министерства (далее – государственные служащие) в отношении вакантных должностей государственной службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности государственной службы).

Актуализация положений должностных регламентов государственных служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Министерства по согласованию с отделом государственной службы и кадров Министерства.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах государственных служащих в отношении вакантных должностей государственной службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

2.2. Для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование и тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности государственной службы (группе должностей государственной службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.3. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей государственной службы (группы должностей государственной службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки и описанием методов оценки, определенными соответственно приложениями № 1 и 2 к единой методике 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 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее – единая методика).

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

3.1 Конкурс организуется отделом государственной службы и кадров Министерства по результатам ежегодно проводимой оценки вероятной потребности Министерства в специалистах для замещения вакантных должностей гражданской службы и имеющегося кадрового резерва Министерства.

3.2. Организация конкурса в Министерстве 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).

3.3. Конкурс проводится в два этапа.

3.4. На первом этапе на официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – система ЕИСУ КС) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

3.5. Объявление о конкурсе включает в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения 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», сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента государственного служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного служащего.

3.6. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест, размещенный на официальном сайте федеральной государственной информационной системы, вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня, о чем указывается в объявлении о конкурсе.

3.7. 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.

3.8. Результаты прохождения претендентом 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.

3.9. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

3.10. К участию в конкурсе допускаются граждане, соответствующие требованиям к кандидатам на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Министерстве и предоставившие в срок, предусмотренный пунктом 3.16 настоящей Методики, документы, указанные в пункте 3.13 настоящей Методики.

3.11. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы кадрового резерва), а также в связи с ограничениями, установленными Федеральным законом.

К участию в конкурсе на включение в кадровый резерв не допускается гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона.

3.12. Требования к кандидатам на замещение вакантных должностей гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Министерстве установлены в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан о государственной гражданской службе.

3.13. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

личное заявление по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку;

заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за

исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

иные документы, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.14. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Министерстве, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя министра.

Гражданский служащий, замещающий должность в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство заявление на имя министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

3.15. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя министра, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3.16. Документы, указанные в пунктах 3.13 и 3.14 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальных сайтах Министерства и ЕИСУ КС представляются кандидатами в Министерство лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине министр вправе перенести сроки их приема.

3.17. Гражданин (гражданский служащий), не допущенный к участию в конкурсе, информируется представителем нанимателя о причинах отказа в письменной форме. Указанный гражданин (гражданский служащий) вправе обжаловать такое решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. По завершении первого этапа конкурса министр принимает решение о дате (но не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия), времени и месте проведения второго этапа конкурса. В случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяет министр.

3.19. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальных сайтах Министерства и ЕИСУ КС о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), 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 ЕИСУ КС.

IV. Проведение конкурсов

4.1. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности и иных документов, которые были поданы лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием ЕИСУ КС.

Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности государственной службы предусмотрены такие требования).

4.2. При обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

4.3. Для оценки кандидатов в ходе конкурсных процедур используется не менее трех методов оценки, указанных в пункте 2.2 настоящей Методики. Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Организация прохождения тестирования осуществляется Департаментом государственной службы и кадров при Раисе Республики Татарстан согласно заявкам, поступившим от государственного органа Республики Татарстан 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 проведения тестирования государственных гражданских служащих Республики Татарстан и граждан, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан, утвержденной Департаментом государственной службы и кадров при Раисе Республики Татарстан во исполнение 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».

При использовании тестирования в целях оценки кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан, не рекомендуется назначать на вакантную должность участника тестирования, давшего верные ответы менее чем на 60 процентов тестовых вопросов.

Результаты тестирования отображаются в Единой информационной кадровой системе. Секретарь конкурсной комиссии оформляет результаты путем их перевода в 10-балльную систему.

Результаты тестирования с согласия лица, прошедшего тестирование, учитываются при проведении последующих оценочных мероприятий в течение шести месяцев с момента его проведения.

4.4. Индивидуальное собеседование с кандидатами, прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

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.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности

гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, 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.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению Министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидат проявлена высокая активность, показаны высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

4 балла - если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения;

3 – 1 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения;

0 баллов - если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения.

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

4.5. Анкетирование проводится по вопросам, составленным 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.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Анкета заполняется кандидатом до начала проведения индивидуального собеседования. Кандидату может быть предложено озвучить ответы на вопросы анкеты в виде самопрезентации.

Каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 1 к Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Оценка результатов анкетирования конкурсной комиссией производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, опыт и образование кандидата максимально соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

4 балла - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

3 - 1 балла - если не раскрыто содержание вопросов, при ответе неправильно использованы понятия и термины, допущены значительные неточности и ошибки в ответах на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата не соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

0 баллов - если кандидат не заполнил анкету и не смог пояснить, почему не выполнил задание.

4.6. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам тестирования, индивидуального собеседования и анкетирования. Максимальное количество - 20 баллов, минимальное - 6 баллов.

По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

Основаниями для подведения итогов конкурса и принятия решения о кандидате на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Министерстве являются количество голосов членов конкурсной комиссии, полученных кандидатами, мнение руководителя структурного подразделения, на должность в котором претендуют кандидаты.

4.7. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов,

присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего конкурсной комиссии.

4.8. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению №4 к единой методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению №5 к единой методике.

4.9. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

Решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссии.

4.10. По результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы издается приказ министра 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 профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку. С согласия указанного кандидата он может быть включен в кадровый резерв.

В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.11. 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 ЕИСУ КС.

Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Министерства и официальном сайте ЕИСУ КС.

Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, 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 архиве Министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

4.13. 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.

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан

I. Общие положения

Конкурсная комиссия создается для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан (далее – конкурсная комиссия, конкурс, гражданская служба, Министерство), действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», 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», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 года № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», указами Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года № УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе 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» и настоящим Порядком.

Конкурс проводится в целях:

обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой, а также права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе;

отбора кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантной должности гражданской службы, из общего числа кандидатов, соответствующих требованиям, установленным законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, и допущенных к участию в конкурсе;

формирования кадрового резерва Министерства.

Задачи, решаемые при проведении конкурсов:

обеспечение равных условий для всех кандидатов при выполнении ими конкурсных заданий и процедур;

оценка кандидатов на основании критериев соответствия культуре гражданской службы, профессиональной компетентности и личностно-деловых качеств;

определение среди участников конкурсов лиц, соответствующих требованиям вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы кадрового резерва) в Министерстве, путем сравнения результатов выполнения ими конкурсных заданий и прохождения конкурсных процедур.

Конкурсная комиссия Министерства образуется приказом Министерства.

II. Порядок формирования и работы конкурсной комиссии

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав конкурсной комиссии входят министр и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из отдела государственной службы и кадров и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы (на включение в кадровый резерв)), представители Общественного совета при Министерстве, а также независимые эксперты - представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы.

Включаемые в состав конкурсных комиссий представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Департаментом государственной службы и кадров при Раисе Республики Татарстан по запросу представителя нанимателя, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в установленном законодательством порядке. Представители Общественного совета при Министерстве, включаемые в состав конкурсной комиссии, определяются решениями Общественного совета при Министерстве.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии государственного органа не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной (аттестационной) комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

Срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии одного государственного органа не может превышать в совокупности три года.

Общее число представителей Общественного совета при Министерстве и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра проводится ежегодное обновление ее состава.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Председатель конкурсной комиссии руководит ее деятельностью, определяет дату проведения заседания, председательствует на заседаниях комиссии, и подписывает соответствующие документы.

В отсутствие председателя конкурсной комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя конкурсной комиссии (далее - председательствующий).

Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (прием заявлений, формирование дел, оформление решений конкурсной комиссии и др.).

В период временного отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из членов конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия имеет право:

запрашивать у руководителей структурных подразделений Министерства сведения и материалы, необходимые для работы конкурсной комиссии;

вносить на рассмотрение представителю нанимателя предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;

приглашать на заседания конкурсной комиссии руководителей и (или) заместителей руководителей структурных подразделений Министерства, не являющихся членами конкурсной комиссии;

вносить предложения о применении методов оценки и формирования конкурсных процедур, указанных в пункте 2.4. Методики.

Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на вакантную должность гражданской службы (для включения в кадровый резерв), допущенных конкурсной комиссией к участию в конкурсе и считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата, и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) с его согласия либо отказа в этом.

Приложение №3
к приказу Министерства экономики
Республики Татарстан
от 22.11.2023 № 235

Заместителю Премьер-министра Республики Татарстан
- министру экономики Республики Татарстан

(Ф.И.О министра)

(фамилия, имя, отчество заявителя)

(адрес проживания; место

работы, должность на момент подачи заявления)

(мобильный телефон, эл. почта)

Заявление

Прошу допустить меня к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включение в кадровый резерв) в Министерстве экономики Республики Татарстан для замещения должности государственной гражданской службы Республики Татарстан:

(наименование должности (группы должностей))

(наименование структурного подразделения)

С Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», 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», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 года № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», указами Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года № УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе 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», в том числе с квалификационными требованиями, предъявляемыми к вакантной должности (группе должностей), ознакомлен (на).

На обработку персональных данных в соответствии с требованиями Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» согласен (на).

С оповещением о дате и месте проведения конкурса посредством e-mail или СМС-сообщения на номер указанного мобильного телефона согласен.

К заявлению прилагаю документы:

(перечислить прилагаемые документы)

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение №1
к Методике проведения
конкурса на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Татарстан (включение в кадровый
резерв) в Министерстве экономики
Республики Татарстан,
утвержденной приказом
Министерства экономики
Республики Татарстан
от 22.11.2023 № 235

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 государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам анкетирования

(Справочно: максимальный балл составляет 5 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)