|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТРЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАНПО АРХИВНОМУ ДЕЛУ | 250px-Coat_of_Arms_of_Tatarstan | ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АРХИВ ЭШЕ БУЕНЧА ДӘҮЛӘТ КОМИТЕТЫ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **ПРИКАЗ**г. Казань | №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |
| --- | --- |
| 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  |  |

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, определённом 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](#sub_1005) 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](#sub_1006) 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 соответствует1 – соответствует |
|  2 | раскрытие темы | от 0 - 1, где 0 - не раскрыта1 - раскрыта |
|  3 | аналитические способности, логичность мышления | от 0 - 1, где 0 – низкий уровень1 – 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 уровень1 – допустимый уровень2 – 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 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» |

1. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Г.З. Габдрахманова