



КАРАР

№ 3

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 апреля 2011 года

Об утверждении методики проведения конкурсов в государственном органе Республики Татарстан на право быть включенным в кадровый резерв государственного органа Республики Татарстан

В соответствии с Федеральным законом 27 июля 2004 г. №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Республики Татарстан 16 января 2003г. №3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 года №УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Татарстан» постановляю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов в государственном органе Республики Татарстан на право быть включенным в кадровый резерв государственного органа Республики Татарстан.
2. Руководителям государственных органов Республики Татарстан обеспечить выполнение требований настоящего Постановления.
3. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Руководителя Департамента по делам государственных служащих при Президенте Республики Татарстан.

Руководитель Департамента

Р.Р. Валиуллова

Приложение
к Постановлению Департамента
по делам государственных служащих
при Президенте Республики Татарстан
№3 от 5 апреля 2011 г.

Методика

проведения конкурсов в государственном органе Республики Татарстан
на право быть включенным в кадровый резерв государственного органа
Республики Татарстан.

1. Настоящая Методика проведения конкурсов в государственном органе Республики Татарстан на право быть включенным в кадровый резерв государственного органа Республики Татарстан (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на включение граждан в кадровый резерв государственного органа Республики Татарстан для замещения должности гражданской службы (далее - кадровый резерв);

2. Конкурс на право быть включенным в кадровый резерв государственного органа Республики Татарстан (далее - конкурс) заключается в оценке профессионального уровня и личностных качеств кандидатов, их соответствия установленным требованиям к должности гражданской службы, а также в определении победителя.

3. Конкурс объявляется по решению руководителя государственного органа Республики Татарстан, осуществляющего полномочия нанимателя от имени Российской Федерации (далее - представитель нанимателя).

4. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе кадровая служба государственного органа обеспечивает:

- размещение информации о предстоящем конкурсе на официальном сайте государственного органа в сети Интернет;
- проверку достоверности представленных гражданином персональных данных и иных сведений;
- информирование граждан (гражданских служащих) о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса;

- проверку соответствия квалификационным требованиям (уровень образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности);

проведение с согласия гражданина (гражданского служащего) процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, включение в

резерв на которую претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений;

5. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв, представляет в кадровую службу государственного органа:

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование;

д) копию трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность ранее не осуществлялась);

6. Указанные документы представляются в кадровую службу государственного органа в течение 21 дня со дня объявления об их приеме.

7. 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.

8. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи:

с его несоответствием квалификационным требованиям к должности гражданской службы, по которой объявлен конкурс;

при наличии препятствий к поступлению гражданина на гражданскую службу и ее прохождению (ограничения к поступлению гражданина на гражданскую службу и ее прохождению);

отказом от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы по которой проводится конкурс на включение в резерв, связано с использованием таких сведений.

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

10. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

11. Не позднее, чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса кадровая служба государственного органа сообщает о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее - кандидаты).

12. На втором этапе конкурса осуществляется:

-оценка профессиональных и личностных качеств кандидата;

-принятие решения конкурсной комиссией о включении в кадровый резерв.

13. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

14. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов применяются следующие процедуры: тестирование; выполнение письменного задания, подготовленного с учетом направления деятельности и специализации должности, на которую создается резерв; индивидуальное собеседование.

14.1 Тестирование проводится с применением экзаменационных процедур по перечню вопросов, ответы на которые выявляют знание кандидатом основ законодательства по государственной гражданской службе и законодательства по тому направлению деятельности, которым должен руководствоваться в своей работе государственный орган, создающий у себя кадровый резерв.

Результат тестирования считается положительным, если кандидатом даны правильные ответы не менее, чем на 60 % вопросов теста.

14.2 Вопросы для письменного задания составляются с учетом направления работы и специализации должности, по которой создается резерв.

При проведении письменного экзамена (в роли экзаменатора выступает, как правило, руководитель структурного подразделения, в котором создается кадровый резерв) оцениваются профессиональные знания, навыки и умения кандидата. Названные качества кандидата оцениваются применительно к той должности, на которую создается резерв, и рассматриваются во взаимосвязи их с вынесением итогового заключения о том, способен ли будет кандидат выполнять требования должностного регламента по той должности, на которую создается резерв.

14.3. Индивидуальное собеседование проводится на заседании конкурсной комиссии после получения результатов тестирования и письменного экзамена, которые оглашаются на заседании комиссии секретарем комиссии. В ходе индивидуального собеседования комиссией дополнительно оцениваются знание кандидатом административного регламента государственного органа, его организационного построения, информированность кандидата о компетенции и об основных направлениях

деятельности того государственного органа, в котором кандидат принимает участие в конкурсе на право быть включенным в кадровый резерв.

15. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

16. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

17. Выигравшим конкурс признается кандидат, набравший наибольшее количество голосов.

18. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, но не победивших в нем, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в кадровой службе государственного органа, после чего подлежат уничтожению.