

Приложение 2  
к приказу Государственного  
комитета Республики  
Татарстан по закупкам  
от 16.10.2023 № 09-07-12

Методика

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включения в кадровый резерв) в Государственном комитете Республики Татарстан по закупкам

1. Подготовка к проведению конкурсов Государственного комитета Республики Татарстан по закупкам (далее – Госкомитет) предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

2. Актуализация должностных регламентов гражданских служащих, выбор методов оценки и формирование соответствующих им конкурсных заданий осуществляется заинтересованным подразделением Госкомитета по согласованию с отделом исполнения государственных контрактов. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

По решению председателя Госкомитета в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

3. 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, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанных с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4. Конкурс проводится в два этапа.

5. На первом этапе отдел исполнения государственных контрактов организует:

подготовку и размещение информации о проведении конкурса на официальных сайтах Госкомитета и Федеральной информационной системы, которая включает в себя: наименование вакантной должности гражданской

службы (должности гражданской службы кадрового резерва), квалификационные требования 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, 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 квалификационный тест, размещенный в Федеральной информационной системе, другие информационные материалы;

проверку представленных кандидатами документов;

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

6. Претендент может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня, о чем указывается в объявлении конкурса.

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.

Предварительный тест размещается на официальном сайте Федеральной информационной системы, доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

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.

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

8. Претендент на замещение вакантной должности, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. 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 квалификационным требованиям, что обеспечивает возможность осуществления дальнейшего выбора кандидатов.

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

10. По завершении первого этапа конкурса председатель Госкомитета 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 председатель Госкомитета.

Отдел исполнения государственных контрактов не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальных сайтах Госкомитета и Федеральной информационной системы 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 Федеральной информационной системы.

11. На втором этапе конкурса осуществляются:

внесение информации о кандидатах в государственную информационную систему Республики Татарстан «Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан» (далее – Единая информационная кадровая система);

оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;

принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) в Госкомитете;

оформление результатов конкурса в Единой информационной кадровой системе;

публикация результатов конкурса на сайтах Госкомитета и Федеральной информационной системы.

12. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении

гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием методов оценки, которые могут включать тестирование, анкетирование, индивидуальное собеседование, самопрезентацию, написание реферата или иных письменных работ, подготовку проекта документа. В зависимости от группы и категории должностей, на которые проводится конкурс, могут быть использованы различные методы. При этом тестирование и индивидуальное собеседование с кандидатом являются обязательными методами для всех кандидатов.

В Госкомитете создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

12.1. Анкетирование проводится по вопросам, определяемым руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс или руководителями структурных подразделений, в которых реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В анкету включаются вопросы о 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 им предоставлены.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку мотивации кандидата.

Не менее чем за 10 календарных дней до заседания конкурсной комиссии кандидатам направляется форма анкеты. Заполненная анкета предоставляется кандидатами секретарю конкурсной комиссии не менее чем за пять календарных дней до проведения заседания конкурсной комиссии.

Оценки за ответы на вопросы анкеты не выставляются.

Анкеты кандидатов заслушиваются на индивидуальном собеседовании.

12.2. Для реферата или письменной работы (далее – Работа) используются вопросы или 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.

Не менее чем за 10 календарных дней до заседания конкурсной комиссии кандидатам направляется тема Работы, которая определяется руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс, или руководителями структурных подразделений, в которых 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.

Работа должна соответствовать следующим требованиям:

объем письменной работы – от двух до трех страниц;

шрифт – Times New Roman, размер 14, одинарный интервал.

Работа предоставляется кандидатами секретарю конкурсной комиссии не менее чем за пять 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 балла, 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

За выполнение Работы кандидат может получить от 0 до 10 баллов.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленных кандидатами Работ.

12.3. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Не менее чем за 10 календарных дней до заседания конкурсной комиссии кандидатам предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с проектом пояснительной записки) или иного документа, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидатам предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Работа предоставляется кандидатами секретарю конкурсной комиссии не

менее чем за пять календарных дней до проведения заседания конкурсной комиссии.

Определение задания и последующая оценка подготовленного проекта документа осуществляется 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. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки с указанием итогового балла, выведенного по следующим критериям:

№ п/п	Критерии	Оценка
1	Соответствие установленным требованиям оформления	От 0 - 1, где: 0 - не соответствует 1 - соответствует
2	Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	От 0 - 1, где: 0 - нет понимания, 1 - есть понимание
3	Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	От 0 - 5, где: 0 - решения не предложены, 5 - предложен наиболее рациональный путь решения проблем
4	Аналитические способности, логичность мышления	От 0 - 1, где: 0 - низкий уровень 1 - достаточный уровень
5	Правовая и лингвистическая грамотность	От 0 - 2, где: 0 - низкий уровень 1 - допустимый уровень 2 - высокий уровень

За подготовленный проект документа кандидат может получить от 0 до 10 баллов.

12.4. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы 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 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 в соответствии с Указом 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. Секретарь конкурсной комиссии оформляет результаты в виде краткой справки путем их перевода в 10-балльную систему.

12.5. Самопрезентация и индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии.

В рамках самопрезентации кандидат презентует собственный образ в социальном мире и деловой сфере, характеризующийся намеренностью и направленностью на создание определенного впечатления о себе, как о всесторонне развитой личности, квалифицированном специалисте и эффективном работнике.

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата, в том числе с учетом заполненных анкет и выполненных письменных заданий.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) может составляться перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). Перечень вопросов готовится к заседанию комиссии 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, совместно с отделом исполнения государственных контрактов.

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 заседания конкурсной комиссии по решению председателя Госкомитета ведется видео и (или) аудиозапись 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 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Татарстан (включения в кадровый резерв) в Госкомитете.

По результатам прохождения индивидуального собеседования кандидат может получить от 0 до 10 баллов.

13. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, оценки других конкурсных заданий и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

14. 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 принимает решение, что победитель в конкурсе не определен.

15. Решение Конкурсной комиссии, 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, может быть принято если общая сумма набранных баллов этого кандидата должна составила не менее 50 процентов максимального балла.



Приложение  
к Методике проведения конкурса на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Республики Татарстан (включения в  
кадровый резерв) в Государственном  
комитете Республики Татарстан по  
закупкам

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