**Порядок поступления на госслужбу**

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве энергетики и тарифов Республики Дагестан

**Методика**

**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей**

**государственной гражданской службы Республики Дагестан**

**и включение в кадровый резерв Министерства энергетики и тарифов Республики Дагестан**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан и включение в кадровый резерв Министерства энергетики и тарифов Республики Дагестан (далее - Методика) определяет организацию, порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства энергетики и тарифов Республики Дагестан (далее - Министерство) и направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Дагестан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Основными задачами проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве (далее - должности гражданской службы) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Республики Дагестан (далее - гражданская служба);

обеспечение права государственных гражданских служащих Министерства (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава;

совершенствование работы по подбору и расстановке кадров;

формирование кадрового резерва Министерства.

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Республики Дагестан (государственных гражданских служащих Республики Дагестан), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

**II. Подготовка к проведению конкурсов**

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Министерства по согласованию с отделом правового обеспечения и корпоративной работы Министерства.

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

5. 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 и Республики Дагестан методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. В ходе конкурса применяются методы оценки, позволяющие оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" главной и ведущей групп должностей.

7. Члены конкурсной комиссии на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв Министерства (далее - конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

8. При проведении конкурса конкурсная комиссия определяет максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания составляются по степени сложности.

9. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Министерства(http://minenergord.ru), в государственной информационной системе "Федеральный портал управленческих кадров" (gossluzhba.gov.ru), а также в государственной информационной системе "Республиканский портал государственной службы и кадров" (daggossluzhba.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 8 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

10. Гражданин Российской Федерации (далее - гражданин), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел государственной службы, кадров и делопроизводства документы, предусмотренные законодательством.

11. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает в отдел государственной службы, кадров и делопроизводства Министерства заявление на имя министра энергетики и тарифов Республики Дагестан.

Гражданский служащий, замещающий должность государственной гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел государственной службы, кадров и делопроизводства заявление на имя Министра и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667-р «Об утверждении формы анкеты для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ», с приложением фотографии.

12. Заявления граждан (гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсе, регистрируются секретарем конкурсной комиссии в журнале регистрации заявлений граждан (гражданских служащих) для участия в конкурсе на замещение вакантных должностей гражданской службы.

13. Документы, указанные в [10](#P112) и 11 настоящей Методики, представляются в отдел государственной службы, кадров и делопроизводства Министерства в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

На основании представленных документов конкурсная комиссия принимает решение о допуске кандидатов к участию в конкурсе.

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 наличии уважительной причины представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

14. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

15. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности, по которой проводится конкурс, а также в случае несоблюдения ограничений, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения (в том числе при отказе гражданина 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, связано с использованием таких сведений), о данном решении гражданин информируется в письменной форме.

16. Кандидат, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса представитель нанимателя направляет гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию во втором этапе конкурса (далее - кандидаты), уведомления о дате, месте, времени и условиях его проведения.

18. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

19. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам, законам Республики Дагестан и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Республики Дагестан методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

20. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно [приложению № 1](#P205) и описанием методов оценки согласно [приложению № 2](#P267).

21. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" высшей, главной и ведущей групп должностей.

22. Члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурса, утверждаемой приказом Министерства в соответствии с [пунктом 16](consultantplus://offline/ref=5583B5233018211D80CC9F1FABFDD596B5976D5D0B3B13124A1B62AFB0F9F791FBDB9CC7C4A15F896C31A63133471CD65E237279C8D362A5F5OCH) Положения.

23. В Методике проведения конкурса, указанной в пункте 21 настоящей Методики, рекомендуется определить максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

24. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра энергетики Республики Дагестан проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

25. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Министерства и его подразделений.

26. При подготовке к проведению конкурсов отделом государственной службы Министерства уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

27. В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета при Министерстве. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

**III. Объявление конкурсов и предварительное**

**тестирование претендентов**

28. Конкурс объявляется приказом Министерства. На официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

29. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных [пунктом 6](consultantplus://offline/ref=5583B5233018211D80CC9F1FABFDD596B5976D5D0B3B13124A1B62AFB0F9F791FBDB9CC2CFF50ECB3937F362691313C95E3D72F7O3H) Положения, сведения о методах оценки, а также 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.

30. 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 вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

31. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ [Конституции](consultantplus://offline/ref=5583B5233018211D80CC9F1FABFDD596B5986D5D026B44101B4E6CAAB8A9AD81ED9290C4DAA05D916E3AF3F6O8H) Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

32. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

33. 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.

**IV. Проведение конкурсов**

34. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

35. При обработке персональных данных в государственном органе 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.

36. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

- для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ [Конституции](consultantplus://offline/ref=5583B5233018211D80CC9F1FABFDD596B5986D5D026B44101B4E6CAAB8A9AD81ED9290C4DAA05D916E3AF3F6O8H) Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в информационно-коммуникационных технологий;

- для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

37. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

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

40. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный [бюллетень](#P352), составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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

43. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

44. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

45. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются [решением](#P393) конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и [протоколом](#P555) заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

46. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами "за" или "против". При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

47. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

48. В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт на вакантную должность конкурсная комиссия предлагает вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество баллов.

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

50. 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.

**V. Заключительные положения**

51. О результатах конкурса кандидаты письменно уведомляются кадровой службой в 7-дневный срок со дня его завершения.

Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте Министерства (http://mi№e№ergord.ru), в государственной информационной системе "Федеральный портал управленческих кадров" (gossluzhba.gov.ru), а также в государственной информационной системе "Республиканский портал государственной службы и кадров" (daggossluzhba.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

52. По результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс, и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Конкурсная комиссия вправе давать рекомендации:

по установлению испытательного срока и его продолжительности при назначении победителя конкурса на вакантную должность и заключении с ним служебного контракта;

о включении кандидатов, которые не стали победителями конкурса, но профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку, в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве.

53. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

54. По желанию лиц, участвовавших в конкурсе, им выдается выписка из протокола заседания конкурсной комиссии.

55. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, но не ставших победителями и не включенных в кадровый резерв, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в отделе государственной службы и финансов Министерства, после чего подлежат уничтожению.

56. Оплата труда независимых экспертов осуществляется в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=5583B5233018211D80CC9F1FABFDD596B6916D510D3513124A1B62AFB0F9F791E9DBC4CBC5A3418E6E24F06076F1OAH) Правительства Российской Федерации от 12 августа 2005 г. № 509 "О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами".

57. Расходы, связанные с участием кандидатов в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются ими за счет собственных средств.

58. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.