



ПРИКАЗ № 255

08 апреля 2021 г.

г. Майкоп

О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Республики Адыгея от 10.09.2018 г. № 722 «Об утверждении состава конкурсной комиссии и утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и конкурса на включение в кадровый резерв должностей государственной гражданской службы в Министерстве здравоохранения Республики Адыгея»

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством и в связи с кадровыми изменениями

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Министерства здравоохранения Республики Адыгея от 10.09.2018 г. № 722 «Об утверждении состава конкурсной комиссии и утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и конкурса на включение в кадровый резерв должностей государственной гражданской службы в Министерстве здравоохранения Республики Адыгея» (Собрание законодательства Республики Адыгея, 2018, № 9, 11; 2019, № 1, 4; 2020, № 3; 2021, № 2), следующие изменения:

1) внести в Состав конкурсной комиссии Министерства здравоохранения Республики Адыгея для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве здравоохранения Республики Адыгея (далее - Комиссия), являющимся приложением № 2 к приказу, изменение, заменив в строке 10 слова «, кадровой политики и противодействия коррупции» словами «и кадровой политики»;

2) в пункте 10 приложения № 3 к приказу «Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и конкурса на включение в кадровый резерв должностей государственной гражданской службы в Министерстве здравоохранения Республики Адыгея» (далее - Методика) слова «процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным,» исключить;

3) приложение № 2 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Главному специалисту отдела информационных технологий ГКУ РА «ЦОД МЗ РА» Волошенко С.Г. обеспечить размещение настоящего приказа на сайте Министерства здравоохранения Республики Адыгея, на сайте исполнительных органов государственной власти Республики Адыгея.

3. Копию приказа направить в Администрацию Главы Республики Адыгея и Кабинета Министров Республики Адыгея для включения в федеральный регистр и проведения правовой экспертизы.

Министр



Р.Б. Меретуков

«Приложение № 2
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Республики Адыгея и конкурса на
включение в кадровый резерв
должностей государственной
гражданской службы в Министерстве
здравоохранения Республики Адыгея

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Адыгея), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Адыгея

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Адыгея (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) 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, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Оценка кандидатов по результатам тестирования производится по балльной системе со следующими значениями:

5 баллов, если даны правильные ответы на 80 - 100 процентов вопросов; 4 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79 процентов вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 60 - 69 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 50 - 59 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 40 - 49 процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 40 процентов вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

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.

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

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 9 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

а) знание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное незнание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- ориентирование в должностных обязанностях по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 1 балл;

- знание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в общем плане - 2 балла;

- знание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла;

б) знание квалификационных требований по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное незнание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- ориентирование в квалификационных требованиях для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 1 балл;

- знание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в общем плане - 2 балла;

- знание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла;

в) соответствие квалификационным требованиям по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное несоответствие квалификационным требованиям для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- соответствие квалификационным требованиям для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) по отдельным аспектам - от 1 до 2 баллов;

- соответствие квалификационным требованиям для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 баллов и более.

III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы 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.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется начальником отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - начальником отдела, 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 начальника отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение начальника отдела, 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.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде написания реферата составляет 8 баллов.

Итоговая оценка осуществляется по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления:

- полное несоответствие требованиям - 0 баллов;

- частичное соответствие требованиям - 1 балл;

- полное соответствие требованиям - 2 балла.

б) раскрытие темы:

- тема не раскрыта - 0 баллов;

- тема раскрыта частично - 1 балл;

- тема раскрыта в полном объеме - 2 балла.

в) аналитические способности, логичность мышления (последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме, в работе выдерживается общая линия рассуждений, выводы (в каждой главе и в заключении) соответствуют общему содержанию реферата, теме, а также цели и задачам):

- работа полностью не соответствует требованию - 0 баллов;

- работа отчасти соответствует требованию - 1 балл;
- работа полностью соответствует требованию - 2 балла.

г) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме (наличие предложений по совершенствованию нормативной базы, деятельности государственного органа, организации управленческих процессов и т.п.):

- предложения отсутствуют - 0 баллов;
- наличие предложений, не имеющих вероятность (или имеющих ничтожно малую вероятность) реализации в условиях существующей практики - 1 балл;
- наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики - 2 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 балла и более.

Каждый член комиссии оценивает реферат и оформляет результат оценки.

Общий итог выполнения реферата оценивается как средняя сумма баллов оценок всех членов комиссии.

IV. Индивидуальное собеседование

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

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) начальником отдела составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование проводится начальником отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником отдела, 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.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению министра здравоохранения Республики Адыгея 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.

Перечень вопросов формируется по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования составляет 4 балла.

По результатам проведенного индивидуального собеседования в ходе заседания конкурсной комиссии уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующей категории и группы, оценивается по балльной системе со следующими значениями:

- 3 балла, если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени);

- 2 балла, если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

- 1 балл, если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

- 0 баллов, если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 1 балл и более.

V. Подготовка проекта документа

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.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, 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 кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется начальником отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником отдела, 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.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания составляет 10 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления:

- полное несоответствие требованиям - 0 баллов;
- частичное соответствие требованиям - 1 балл;
- полное соответствие требованиям - 2 балла.

б) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа:

- полное непонимание сути вопроса, ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 0 баллов;

- частичное понимание сути вопроса, частичное выявление ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 1 балл;

- полное понимание сути вопроса, полное выявление ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 2 балла;

в) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства:

- отсутствие путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 0 баллов;

- частичное указание путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 1 балл;

- полное указание путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 2 балла.

г) аналитические способности, логичность мышления:

- отсутствие аналитики, логичности мышления - 0 баллов;

- частичное проявление аналитических способностей, логичности мышления - 1 балл;

- аналитические способности, логичность мышления в полном объеме - 2 балла;

д) правовая и лингвистическая грамотность:

- незнание правовых терминов, неумение грамотно выражать мысль - 0 баллов;

- знание правовых терминов в общем плане, применение отдельных правовых терминов, наличие незначительных лингвистических ошибок - 1 балл;

- знание и применение необходимых правовых терминов, отсутствие лингвистических ошибок - 2 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 балла и более.

VI. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной

должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.».