



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 02 октября 2018 года № 218
г.Курган

О внесении изменений в приказ Главного управления по труду и занятости населения Курганской области от 30 сентября 2014 года № 275 «О конкурсной комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области»

В целях приведения нормативного правового акта Главного управления по труду и занятости населения Курганской области в соответствие с действующим законодательством ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Главного управления по труду и занятости населения Курганской области от 30 сентября 2014 года № 275 «О конкурсной комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области» следующие изменения:

- 1) приложение 1 изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;
 - 2) приложение 2 изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.
2. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.
 3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
по труду и занятости населения
Курганской области

И.Н. Ксенофонтов

Приложение 1 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области
от « 02 » октября 2018 года № 218
«О внесении изменений в приказ Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области от 30 сентября 2014
года № 275 «О конкурсной комиссии
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области для
проведения конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Курганской области в
Главном управлении по труду и занятости
населения Курганской области»

«Приложение 1 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области
от 30 сентября 2014 года № 275
«О конкурсной комиссии Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области для проведения
конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы Курганской области в Главном
управлении по труду и занятости населения
Курганской области»

Состав

**конкурсной комиссии Главного управления по труду и занятости населения
Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Курганской области в
Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области**

Начальник Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, председатель конкурсной комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Главное управление);

первый заместитель начальника Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, заместитель председателя конкурсной комиссии;

заместитель начальника отдела правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления по труду и занятости населения Курганской области – заведующий сектором кадровой работы и документационного обеспечения, секретарь конкурсной комиссии.

Члены конкурсной комиссии:

главный специалист-эксперт отдела по управлению персоналом управления государственной службы и кадров Правительства Курганской области (по согласованию);

директор Курганского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию);

доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курганский государственный университет» (по согласованию);

заместитель начальника Главного управления по труду и занятости населения Курганской области – начальник управления охраны условий труда и трудовых отношений;

начальник отдела правового регулирования и учета персонала Курганского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию);

начальник отдела правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления по труду и занятости населения Курганской области;

представитель Общественного совета при Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области (по согласованию);

представитель структурного подразделения Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области или конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области.».

Приложение 2 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области
от «02» октября 2018 года № 218
«О внесении изменений в приказ Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области от 30 сентября 2014 года
№ 275 «О конкурсной комиссии Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области для проведения
конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы Курганской области в Главном
управлении по труду и занятости населения
Курганской области»

«Приложение 2 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области
от 30 сентября 2014 года № 275
«О конкурсной комиссии Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области для проведения
конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы Курганской области в Главном
управлении по труду и занятости населения
Курганской области»

**Порядок
работы конкурсной комиссии Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области для проведения конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области
в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области**

Раздел I. Общие положения

1. Конкурсная комиссия Главного управления по труду и занятости населения Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Главное управление) образуется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», указом Губернатора Курганской области от 27 марта 2012 года № 73 «О Порядке заключения

договора на обучение между органом государственной власти Курганской области, Избирательной комиссией Курганской области, Контрольно-счетной палатой Курганской области и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Курганской области» (далее – указ Губернатора Курганской области «О Порядке заключения договора на обучение между органом государственной власти Курганской области, Избирательной комиссией Курганской области, Контрольно-счетной палатой Курганской области и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Курганской области»).

2. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

3. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми и правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

4. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет отдел правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления.

Раздел II. Функции конкурсной комиссии

5. Конкурсная комиссия выполняет следующие функции:

проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении (далее - конкурс на замещение вакантной должности);

проведение конкурсов на включение в кадровый резерв Главного управления (далее - конкурс на включение в кадровый резерв);

проведение конкурсов на заключение договора о целевом обучении между Главным управлением и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении (далее - конкурсы на заключение договоров на обучение).

6. Конкурсная комиссия для выполнения возложенных на нее функций:

запрашивает в установленном порядке от структурных подразделений Главного управления необходимые для ее работы документы и материалы;

использует в своей работе не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курганской области методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности, конкурсе на включение в кадровый резерв (далее - кандидаты);

при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв применяет методiku проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, утвержденную приказом Главного управления.

Раздел III. Заседание конкурсной комиссии

7. Заседание конкурсной комиссии при проведении конкурсов на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв осуществляется при наличии не менее двух кандидатов.

8. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы Курганской области, не допускается.

9. Заседания конкурсной комиссии проводит председатель конкурсной комиссии либо в его отсутствие заместитель председателя конкурсной комиссии.

10. Председатель конкурсной комиссии открывает заседание конкурсной комиссии, секретарь оглашает повестку дня, знакомит членов конкурсной комиссии с необходимой информацией, ведет протокол заседания конкурсной комиссии.

11. Член конкурсной комиссии при осуществлении конкурсного отбора голосует только за одного из кандидатов.

Член конкурсной комиссии, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности и (или) конкурса на включение в кадровый резерв, в голосовании не участвует. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии.

12. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурсов на замещение вакантной должности и (или) на включение в кадровый резерв принимаются в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

13. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

14. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв является основанием для включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв либо отказа в таком включении.

15. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляется в форме протокола и подписывается председателем конкурсной комиссии, заместителем председателя конкурсной комиссии, ее секретарем и всеми членами конкурсной комиссии, присутствующими на заседании.

16. Сообщения о результатах конкурса на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв 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 в этот же срок размещается на официальных сайтах Главного управления и указанной информационной системы в сети «Интернет».

17. При проведении конкурса на заключение договора на обучение конкурсная комиссия руководствуется порядком заседания конкурсной комиссии, установленным пунктами 7 – 13 настоящего Порядка.

18. По результатам конкурса на заключение договора на обучение конкурсная комиссия принимает решение в соответствии с указом Губернатора Курганской области «О Порядке заключения договора на обучение между органом государственной власти Курганской области, Избирательной комиссией Курганской области, Контрольно-счетной палатой Курганской области и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Курганской области».

Приложение
к Порядку работы конкурсной комиссии
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области для
проведения конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Курганской области в
Главном управлении по труду и занятости
населения Курганской области

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Курганской области в Главном
управлении по труду и занятости населения Курганской области и включение
в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения
Курганской области

Раздел I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области и включение в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области (далее соответственно – Методика, Главное управление) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Главном управлении и включение в кадровый резерв Главного управления (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), 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).

Раздел II. Подготовка к проведению конкурсов

3. 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 Курганской области (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений

Главного управления (управлений, отделов, секторов) по согласованию с отделом правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления.

По решению начальника Главного управления 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 методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата (эссе) или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. 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 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению 2 к настоящей Методике.

7. 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» главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии Главного управления для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Главном управлении, образованной в Главном управлении в соответствии с 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» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

9. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Главного управления проводится периодическое обновление ее состава.

10. Для эффективного применения методов оценки обеспечивается 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 Главного управления и его структурных подразделений.

11. При подготовке к проведению конкурсов отделом правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления 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).

12. В состав конкурсной комиссии в Главном управлении наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета, образованного при

Главном управлении в соответствии со статьей 6 Закона Курганской области от 24 декабря 2015 года № 132 «Об отдельных вопросах организации и осуществления общественного контроля в Курганской области». Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

Раздел III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

13. На официальных сайтах Главного управления 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).

14. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

Раздел IV. Проведение конкурсов

19. Конкурсная комиссия оценивает 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.

20. При обработке персональных данных в Главном управлении 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.

21. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения 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;

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).

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

23. 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.

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

25. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

26. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

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

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

29. 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.

30. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике.

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

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

32. 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.

Приложение 1
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении
по труду и занятости населения Курганской
области и включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области и включение в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	главная ведущая	планирование и организация деятельности Главного управления, его структурных подразделений, организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Главным управлением установленных задач и полномочий	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата

Приложение 2
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении
по труду и занятости населения Курганской
области и включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области и включение в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области

Раздел I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области (далее соответственно - гражданская служба, Главное управление) и включение в кадровый резерв Главного управления (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, утвержденный председателем конкурсной комиссии.

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

Первая часть теста формируется отделом правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы.

Вторая часть теста формируется руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв (далее – руководитель структурного подразделения Главного управления) 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.

Тестирование проводится на бумажных носителях. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами в целях решения тестовых заданий средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, любых письменных материалов, обмен информацией между кандидатами.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Тестирование оценивается по трехбалльной системе. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

3 балла, если даны правильные ответы на 91 – 100 % вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 81 – 90 % вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 80 % вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы на 0 - 69 % вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

Раздел 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.

Перечень вопросов для анкеты формируется отделом правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления с участием руководителя структурного подразделения Главного управления и утверждается председателем конкурсной комиссии.

Анкетирование оценивается по трехбалльной системе. По результатам анкетирования кандидатам выставляются:

3 балла, при наличии информации о трех и более профессиональных достижениях, участии в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), публикациях в печатных изданиях, а также при наличии рекомендаций и (или) рекомендательных писем, которые могут быть предоставлены кандидатом;

2 балла, при наличии информации о двух профессиональных достижениях, участии в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), публикациях в печатных

изданиях, а также при наличии рекомендаций и (или) рекомендательных писем, которые могут быть предоставлены кандидатом;

1 балл, при наличии информации об одном профессиональном достижении, участии в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), публикации в печатных изданиях, а также при наличии рекомендаций и (или) рекомендательном писем, которые могут быть предоставлены кандидатом;

0 баллов, при отсутствии информации о профессиональных достижениях, участии в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), публикациях в печатных изданиях, а также при отсутствии рекомендаций и (или) рекомендательных писем, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Раздел III. Написание реферата (эссе)

Для написания реферата (эссе) 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.

Темы реферата (эссе) определяется руководителем структурного подразделения Главного управления и утверждается 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.

Эссе должно соответствовать следующим требованиям:

объем эссе - от 1 до 3 страниц;

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

На реферат (эссе) дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Главного управления. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата (эссе).

Написание реферата (эссе) оценивается по трехбалльной системе. По результатам на основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

3 балла, если реферат (эссе) полностью соответствует установленным требованиям к оформлению, кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл тему, правильно использовал понятия и термины, продемонстрировал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, владения русским языком, аналитических способностей, логичности мышления, обосновал представленные предложения по тематике проблемы, их практическую реализуемость;

2 балла, если реферат (эссе) соответствует установленным требованиям к оформлению, кандидат последовательно, в достаточном объеме раскрыл тему, правильно использовал понятия и термины, продемонстрировал хороший уровень профессиональных знаний в соответствующей области, владения русским языком, аналитических способностей, логичности мышления, обосновал представленные предложения по тематике проблемы, их практическую реализуемость, допустил неточности и незначительные ошибки;

1 балл, если реферат (эссе) соответствует установленным требованиям к оформлению, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл тему, не всегда правильно использовал понятия и термины, продемонстрировал средний

уровень профессиональных знаний в соответствующей области, владения русским языком, аналитических способностей, логичности мышления, не достаточно обосновал представленные предложения по тематике проблемы, их практическую реализуемость, допустил неточности и незначительные ошибки;

0 баллов, если реферат (эссе) не соответствует установленным требованиям к оформлению, кандидат не раскрыл тему, неправильно использовал понятия и термины, продемонстрировал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, владения русским языком, аналитических способностей, логичности мышления, не представил или не обосновал представленные предложения по тематике проблемы, их практическую реализуемость.

Раздел 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) руководителем структурного подразделения Главного управления составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

По решению начальника Главного управления может проводиться предварительное индивидуальное собеседование руководителем структурного подразделения Главного управления.

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 представителя нанимателя 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.

Конкурсная комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствие кандидатов.

Индивидуальное собеседование оценивается по трехбалльной системе. По результатам индивидуального собеседования кандидатам выставляются:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение самостоятельно принимать решения;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения, умение самостоятельно принимать решения;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения.

Раздел V. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения Главного управления и утверждается председателем конкурсной комиссии.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссии. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

По результатам проведения групповых дискуссий кандидатам выставляются:

3 балла, если кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл заданную тему, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, высокую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать;

2 балла, если кандидат в достаточном объеме раскрыл заданную тему, правильно использовал понятия и термины, показал хороший уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, достаточную степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать;

1 балл, если кандидат не в полном объеме раскрыл заданную тему, не всегда правильно использовал понятия и термины, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, среднюю степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать;

0 баллов, если кандидат не раскрыл заданную тему, неправильно использовал понятия и термины, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, низкую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать.

Раздел VI. 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 служебного письма, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки), проект заключения по результатам проведения правовой и (или) антикоррупционной экспертизы 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.

Задание для подготовки кандидатом проекта документа определяется руководителем структурного подразделения Главного управления и утверждается председателем конкурсной комиссии.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Главного управления. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;
понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

По результатам подготовки проекта документа кандидатам выставляются:

3 балла, если кандидат показал высокий уровень по всем вышеуказанным критериям оценки;

2 балла, если кандидат показал хороший уровень по всем вышеуказанным критериям оценки;

1 балл, если кандидат показал средний уровень по большинству вышеуказанных критериев оценки;

0 баллов, если кандидат показал низкий уровень по большинству вышеуказанных критериев оценки.

Приложение 3
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении
по труду и занятости населения Курганской
области и включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области

Конкурсный бюллетень

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

_____ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости населения Курганской области)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования
(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

_____ (фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

_____ (подпись)

Приложение 4
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении
по труду и занятости населения Курганской
области и включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения
Курганской области

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения Главного управления)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

--	--	--

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Курганской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Главного управления	Группа должностей государственной гражданской службы

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представитель
Общественного совета

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)

Приложение 5
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Главном управлении
по труду и занятости населения Курганской
области и включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Главного управления по труду и занятости населения Курганской области

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее – гражданская служба)

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

--	--	--

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			
-------	--	--	--

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Главного управления по труду и занятости населения Курганской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей гражданской службы

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представитель
Общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

_____».

(фамилия, имя, отчество)