

МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от « 13 » ноября 2023 г. № 21-68

О назначении на должности государственной гражданской службы в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с последующими изменениями), руководствуясь Положением о Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области от 20.01.2016 № 26-пП (с последующими изменениями), приказываю:

1. Конкурс при назначении на должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области, относящиеся к ведущей и старшей группе должностей государственной гражданской службы Пензенской области в 2023 году не проводить.

2. Поиск и привлечение кадров для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса осуществляется путем размещения по решению представителя нанимателя объявления о вакансии на официальных сайтах Министерства физической культуры и спорта Пензенской области, федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», а также на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

3. Утвердить Порядок осуществления проверки соответствия гражданина (гражданского служащего), претендующего на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса, квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы (далее – Порядок).

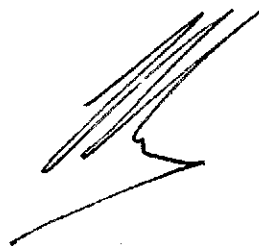
4. При назначении без проведения конкурса на должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области в случаях, предусмотренных частями 2-4 статьи 22

Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), осуществляется проверка соответствия гражданина (гражданского служащего), претендующего на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса, квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы в соответствии с Порядком.

5. Настоящий приказ разместить (опубликовать) на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Министерства физической культуры и спорта Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. Министра



Э.В.Копылов

Утвержден приказом
приказом
Министерства физической
культуры и спорта
Пензенской области
от 13 ноября 2013 № 21-68

**Порядок
осуществления проверки соответствия гражданина (гражданского
служащего), претендующего на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве
физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса,
квалификационным требованиям для замещения должности
гражданской службы**

1. Настоящим порядком определяется процедура осуществления проверки соответствия гражданина (гражданского служащего), претендующего на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса (далее – кандидат, вакантная должность), квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы (далее – квалификационные требования) при назначении на должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса в случаях, предусмотренных частями 2-4 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с последующими изменениями) (далее – проверка соответствия квалификационным требованиям).

2. Проверка соответствия квалификационным требованиям осуществляется главным специалистом экспертом отделом массовой физической культуры развития инфраструктуры и обеспечения деятельности Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области ответственным по вопросам государственной службы и кадров (далее – кадровая служба).

3. Проверка соответствия кандидата квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, к специальности, направлению подготовки (укрупненной группе специальностей и направлений подготовки), квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, к стажу гражданской службы или работы по специальности осуществляется путем рассмотрения (анализа) представляемых кандидатом документов, предусмотренных пунктами 2, 4, 7 и 8 части 2 статьи 26 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями).

4. В целях проверки соответствия кандидата квалификационным требованиям к профессиональному уровню кадровой службой с участием руководителя структурного подразделения Министерства физической культуры и спорта Пензенской области, на замещение вакантной должности в котором

планируется назначение (далее – руководитель структурного подразделения), при отсутствии структурного подразделения с участием будущего непосредственного руководителя (далее – непосредственный руководитель) осуществляется оценка профессионального уровня кандидата с использованием методов, определенных приложением № 1 к настоящему порядку.

Обязательными для применения методами являются тестирование и индивидуальное собеседование. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

По предложению руководителя структурного подразделения (непосредственного руководителя) при проведении оценки профессионального уровня кандидата могут применяться дополнительные методы оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практической задачи).

Кандидат, отказавшийся от прохождения оценки профессионального уровня, на должность не назначается.

5. По результатам проверки соответствия кандидата квалификационным требованиям составляется и подписывается проверочный (оценочный) лист кандидата по форме согласно приложению № 2 к настоящему порядку.

6. По результатам проверки соответствия кандидата квалификационным требованиям определяется соответствие кандидата отдельно по каждому квалификационному требованию:

- кандидат соответствует квалификационному требованию;
- кандидат не соответствует квалификационному требованию.

В случае если кандидат не соответствует одному или нескольким квалификационным требованиям, соответствие которому или которым проверяется путем рассмотрения (анализа) документов, оценка профессионального уровня кандидата не осуществляется.

Итоги оценки профессионального уровня кандидата подводятся по совокупности результатов оценки всех используемых методов. По итогам оценки профессионального уровня кандидат признается соответствующим квалификационным требованиям к профессиональному уровню в случае, если по результатам:

- тестирования кандидат имеет высокий, достаточный или допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- индивидуального собеседования кандидат имеет высокий или достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- анкетирования кандидат имеет достаточный или допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- написания реферата кандидат имеет достаточный или допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- подготовки проекта документа кандидат имеет достаточный или допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

- решения практической задачи кандидат имеет высокий, достаточный или допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

7. По результатам проверки соответствия кандидата квалификационным требованиям руководителем кадровой службы и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) в 5-дневный срок со дня проведения индивидуального собеседования принимается одно из следующих решений:

- кандидат соответствует квалификационным требованиям и рекомендуется к назначению;

- кандидат соответствует квалификационным требованиям и рекомендуется к назначению с установлением испытания;

- кандидат соответствует квалификационным требованиям и рекомендуется к назначению с установлением испытания и наставничества;

- кандидат соответствует квалификационным требованиям и рекомендуется к назначению с установлением наставничества;

- кандидат не соответствует квалификационным требованиям и не рекомендуется к назначению.

8. О результатах проверки соответствия кандидата квалификационным требованиям кандидат информируется кадровой службой в 10-дневный срок со дня принятия решения, указанного в пункте 7 настоящего Порядка.

9. В случае соответствия кандидата квалификационным требованиям по результатам проверки руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) в 10-дневный срок со дня принятия решения, указанного в пункте 7 настоящего Порядка, готовится служебная записка о предложении кандидата к назначению и с приложением подписанного проверочного (оценочного) листа кандидата передается представителю нанимателя для дальнейшего принятия решения о назначении кандидата на вакантную должность.

Приложение № 1
к Порядку осуществления проверки соответствия
гражданина (гражданского служащего), претендующего на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Пензенской области в Министерстве
физической культуры и спорта Пензенской области без
проведения конкурса, квалификационным требованиям
для замещения должности гражданской службы

МЕТОДЫ

оценки профессионального уровня, применяемые при назначении на должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве физической культуры и спорта Пензенской области без проведения конкурса

1. Тестирование

Посредством тестирования кандидата осуществляется оценка уровня знаний государственного языка Российской Федерации (русского языка), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест содержит 60 вопросов.

Первая часть теста состоит из 45 вопросов и формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, с целью проверки базовых знаний и умений гражданина (гражданского служащего).

Вторая часть теста состоит из 15 вопросов и формируется по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы с целью проверки профессиональных и функциональных знаний и умений кандидата.

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.

Тестирование проводится в специально оборудованном компьютерном помещении в присутствии представителя кадровой службы с использованием специального программного обеспечения.

Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж кандидата о правилах и условиях проведения тестирования под роспись.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатом специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и

иных средств хранения и передачи информации, выход кандидата за пределы компьютерного помещения, в котором проходит тестирование.

При нарушении кандидатом правил тестирования он отстраняется от тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов и оценивается как процентное отношение количества правильных ответов к общему количеству вопросов.

По результатам тестирования руководителем кадровой службы и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) принимается решение и выставляется оценка:

- кандидат имеет высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат по результатам теста ответил правильно более чем на 90 процентов вопросов);

- кандидат имеет достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат по результатам теста ответил правильно более чем на 80 процентов вопросов и до 90 процентов включительно);

- кандидат имеет допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат по результатам теста ответил правильно на 60 процентов вопросов и до 80 процентов вопросов включительно);

- кандидат имеет недостаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат по результатам теста ответил правильно менее чем на 60 процентов вопросов).

2. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится представителем(ями) кадровой службы с участием руководителя структурного подразделения (непосредственного руководителя) и представляет собой устные ответы кандидата на задаваемые вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

Перечень вопросов по вакантной должности составляется руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) с учетом должностных обязанностей по вакантной должности. В указанный перечень включаются вопросы:

- о профессиональном опыте и возможностях применения его при замещении вакантной должности;

- на знание законодательства и нормативных правовых актов, необходимых для выполнения обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

- на понимание основных проблем в соответствующей области профессиональной служебной деятельности;

- на наличие профессиональных и функциональных умений.

По результатам индивидуального собеседования руководителем кадровой службы и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) принимается решение и выставляется оценка:

- кандидат имеет высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат обладает глубоким пониманием целей и приоритетов гражданской службы, имеет целостное представление о

системе государственного управления и принципах ее функционирования, отлично ориентируется в нормативно-правовой базе, в предмете своей будущей служебной деятельности (правильно ответил на все заданные вопросы), обладает высоким уровнем развития профессиональных и функциональных умений, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности);

- кандидат имеет достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (кандидат имеет представление об основных приоритетах гражданской службы и системе государственного управления, уровень владения знаниями нормативно-правовой базы удовлетворительный, ориентируется в предмете будущей служебной деятельности (правильно ответил на половину заданных вопросов), обладает средним уровнем развития профессиональных и функциональных умений, умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника, демонстрирует заинтересованность замещения должности);

- кандидат имеет недостаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (у кандидата знания поверхностные, не системные, отсутствует четкое понимание приоритетов и задач гражданской службы, государственного управления, знание законодательства неудовлетворительное, знание предмета будущей служебной деятельности слабое (правильно ответил менее, чем на половину заданных вопросов), профессиональные и функциональные умения развиты недостаточно, не умеет высказывать свои мысли и слушать собеседника, уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется).

3. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для ее замещения,

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

Анкетирование проводится в день проведения тестирования. Анкета оценивается в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

По результатам анкетирования руководителем кадровой службы и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) принимается решение и выставляется оценка:

- кандидат имеет достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (выполняемые кандидатом должностные обязанности в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности,

профессиональные достижения кандидата, мероприятия (проекты, форумы, семинары и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикации в печатных изданиях, увлечения, а также рекомендации и (или) рекомендательные письма, которые могут быть предоставлены кандидатом, позволяют сделать вывод о наличии у кандидата знаний и умений, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы);

- кандидат имеет допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (выполняемые кандидатом должностные обязанности в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональные достижения кандидата, мероприятия (проекты, форумы, семинары и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикации в печатных изданиях, увлечения, а также рекомендации и (или) рекомендательные письма, которые могут быть предоставлены кандидатом, позволяют сделать вывод о наличии у кандидата неполных знаний и умений, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы);

- кандидат не имеет знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (выполняемые кандидатом должностные обязанности в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональные достижения кандидата, мероприятия (проекты, форумы, семинары и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикации в печатных изданиях, увлечения, а также рекомендации и (или) рекомендательные письма, которые могут быть предоставлены кандидатом, позволяют сделать вывод об отсутствии у кандидата знаний и умений, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы).

4. 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, а также квалификационных требований для ее замещения.

Тема реферата составляется руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем). Тема реферата и срок его представления указываются в объявлении о вакансии.

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;

- наличие ссылок на использованные источники;

- оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, приложения;

- на титульном листе указываются: тема реферата, автор, год;

- оглавление - план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится;

- введение - формулируется суть исследуемой проблемы, определяется значимость и актуальность выбранной темы, указывается цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;

- основная часть состоит из двух разделов: в первом анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с темой, описывается существующая нормативная правовая база, а также действующая практика государственного управления, организация гражданской службы, во втором даются предложения с четко выраженной позицией кандидата, логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики, решению проблем государственного управления, реформирования гражданской службы и т.п.;

- в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части;

- в списке литературы указываются законы, иные нормативные правовые акты, литература, Интернет-источники, на которые ссылается автор в тексте реферата, и иные документы, использованные при подготовке реферата.

Оценка реферата осуществляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;

- раскрытие темы;

- аналитические способности, логичность мышления;

- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

По результатам рассмотрения реферата руководителем кадровой службы и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем) принимается решение и выставляется оценка:

- кандидат имеет достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (реферат полностью соответствует установленным требованиям к оформлению, тема реферата раскрыта, содержание реферата свидетельствует о высоких аналитических способностях кандидата и логичности его мышления, представленные кандидатом по заданной теме предложения обоснованы и практически реализуемы);

- кандидат имеет допустимый уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (реферат частично соответствует установленным требованиям к оформлению, тема реферата раскрыта не полностью, содержание реферата свидетельствует о средних аналитических способностях и логичности его мышления, представленные кандидатом по заданной теме предложения частично обоснованы и не во всех случаях практически реализуемы);

- кандидат не имеет знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей (реферат полностью не соответствует установленным требованиям к оформлению, тема реферата не раскрыта, содержание реферата свидетельствует о низких аналитических способностях кандидата и логичности его мышления, представленные кандидатом по заданной теме предложения не обоснованы и практически не реализуемы).