



АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 21.06.2019 № 3.44-2-р

г. Южно-Сахалинск

Об утверждении порядка работы конкурсной комиссии и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области

На основании пункта 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», а также в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»:

1. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области.

2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области

3.44-2 (п)(4.0)



(включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области.


3. Опубликовать настоящий приказ в газете «Губернские ведомости» и на «Официальном интернет-портале правовой информации».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности руководителя



Е.Е. Умнов



Утвержден приказом
агентства по делам молодежи
Сахалинской области
от 21.06.2019 № 3.44-2-р

МЕТОДИКА

ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ (ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ) В АГЕНТСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (далее - гражданская служба Сахалинской области) (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области (далее - конкурс).

1.2. Основными задачами проведения конкурса в агентстве по делам молодежи Сахалинской области (далее - агентство) являются:

- обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе Сахалинской области;
- обеспечение права государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) агентства на должностной рост на конкурсной основе;
- определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы Сахалинской области в агентстве;
- формирование кадрового резерва агентства для замещения вакантных должностей гражданской службы Сахалинской области.

2. Подготовка и проведение конкурса

2.1. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

3.44-2 (п)(1.0)

Керем С.Х.



2.2. Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование (приложение к настоящей Методике).

2.3. На официальных сайтах Правительства Сахалинской области или 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).

2.4. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. Конкурс проводится в два этапа:

- на первом этапе осуществляется оценка кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур;

- на втором этапе - оценка кандидатов на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Сахалинской

КОПИЯ ВЕРНА
2019 г.

Иван С. Сид

области методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

2.10. При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

2.11. 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 Сахалинской области (группе должностей гражданской службы Сахалинской области, по которой формируется кадровый резерв).

2.12. Члены конкурсной комиссии могут присутствовать при тестировании кандидатов.

2.13. С целью определения профессионального уровня кандидата индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы членами конкурсной комиссии с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности.

2.14. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл по 10-балльной системе, который заносится в конкурсный бюллетень (форма № 1 к настоящей Методике) с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке.

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

2.16. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

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

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

2.19. Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии по форме № 2 к настоящей Методике, к которому приобщается конкурсный бюллетень.

2.20. Протокол содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.


КОПИЯ ВЕРНА

«27» 06 2019 г.

Келл С.С.

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

2.22. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв агентства по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы Сахалинской области оформляется в письменной форме.



КОПИЯ ВЕРНА
"24" "06" 2019 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Методике
проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Сахалинской области
(включение в кадровый резерв)
в агентстве по делам молодежи
Сахалинской области,
утвержденной приказом
агентства по делам молодежи
Сахалинской области

от _____ № _____

ОПИСАНИЕ

**МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ
КАНДИДАТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ
КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
(ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ) В АГЕНТСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области (далее - агентство) 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 используются вопросы из единого перечня вопросов, утвержденного распоряжением агентства.

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

3.44-2 (п)(3.0)



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 специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

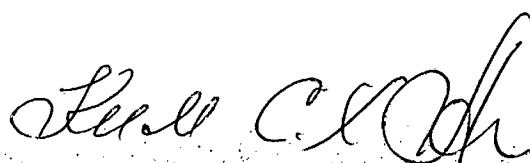
II. Индивидуальное собеседование

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения агентства, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (далее - гражданская служба Сахалинской области), в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения агентства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы Сахалинской области, 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.





Форма N 1
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Сахалинской области
(включение в кадровый резерв)
в агентстве по делам молодежи
Сахалинской области,
утвержденной приказом
агентства по делам молодежи
Сахалинской области

от _____ № _____

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 в агентстве по делам молодежи
Сахалинской 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)



Форма N 2
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Сахалинской области
(включение в кадровый резерв)
в агентстве по делам молодежи
Сахалинской области,
утвержденной приказом
агентства по делам молодежи
Сахалинской области

от _____ № _____

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Сахалинской области
(включение в кадровый резерв) в агентстве по
делам молодежи Сахалинской 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 Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения
Агентства по делам молодежи Сахалинской области
или группы должностей для включения в кадровый резерв)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

3.44-2 (п)(3.0)

КОПИЯ ВЕРНА
27. 06 2019 г.

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

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области:

Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата (определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв агентства по делам молодежи Сахалинской области):

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Сахалинской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв агентства по делам молодежи Сахалинской области следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Сахалинской области

Председатель конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)



Левел СХ

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимый эксперт

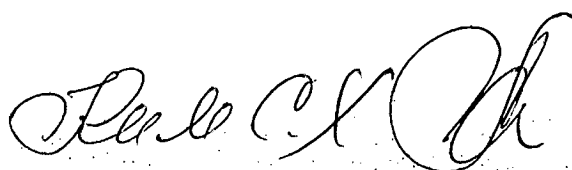
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)



КОПИЯ ВЕРНА
"27" 06 2019 г.

Утвержден приказом
агентства по делам молодежи
Сахалинской области
от 21.06.2019 № 3.44-2-р

ПОРЯДОК

РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ (ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ) В АГЕНТСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

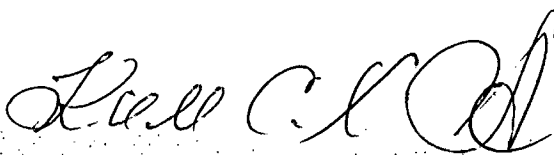
1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве по делам молодежи Сахалинской области (далее - конкурсная комиссия) формируется распоряжением агентства по делам молодежи Сахалинской области (далее - агентство), действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», другими указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) в агентстве, утвержденной настоящим приказом.

2. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Сахалинской области (включение в кадровый резерв) (далее - конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

3. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

4. В состав конкурсной комиссии входят руководитель по делам молодежи Сахалинской области (далее - руководитель) и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения,

3.44-2 (п)(1.0)



КОПИЯ ВЕРНА
27.06.2019 г.

осуществляющего кадровое и правовое обеспечение агентства, и подразделения, в котором проводится конкурс), представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу руководителя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой.

Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии, которым является руководитель.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (например, командировка, нахождение в отпуске) руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии, который уполномочен направлять информационные письма и уведомления гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее - кандидаты).

6. Обеспечение работы конкурсной комиссии (подготовка заседаний конкурсной комиссии, прием заявлений, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии, подготовка уведомлений, информационных писем, подготовка проекта распоряжения по результатам проведения конкурса) осуществляется секретарем конкурсной комиссий.

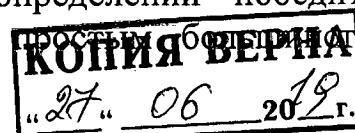
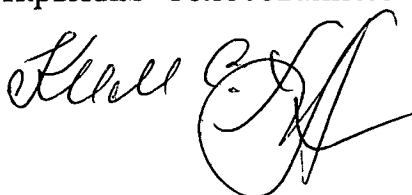
При проведении конкурса секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

7. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

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

9. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Сахалинской области методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

10. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса принимается открытым голосованием простым большинством



голосов ее членов, присутствовавших на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

11. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность государственной гражданской службы Сахалинской области (включения в кадровый резерв) в агентстве либо отказа в таком назначении (включении в кадровый резерв).

Колл С.С.

КОПИЯ ВЕРНА
"27" 06 2012 г.