



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
(Минздрав Свердловской области)  
**ПРИКАЗ**

29.04.2021

№ 897-п

г. Екатеринбург

***О проведении конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной гражданской службы  
Свердловской области в Министерстве здравоохранения  
Свердловской области и включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской области***

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», 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», Законом Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области», Указом Губернатора Свердловской области от 20.08.2013 № 451-УГ «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Свердловской области»

**ПРИКАЗЫВАЮ**

1. Утвердить:

1) Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области (прилагается);

2) Порядок работы конкурсной комиссии Министерства здравоохранения Свердловской области (прилагается).

2. Отделу государственной службы и кадровой политики Министерства здравоохранения Свердловской области (Шулепова Т.Н.):

1) направить настоящий приказ для официального опубликования на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» ([www.pravo.gov66.ru](http://www.pravo.gov66.ru)) в течение 10 дней с момента подписания;

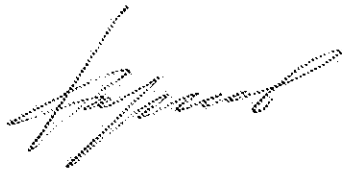
2) копию настоящего приказа направить в Главное управление Министерства юстиции Российской Федерации по Свердловской области и в Прокуратуру Свердловской области в течение 7 дней со дня первого официального опубликования;

3) ознакомить Заместителей Министра здравоохранения Свердловской области, начальников отделов Министерства здравоохранения Свердловской области и членов конкурсной комиссии Министерства здравоохранения Свердловской области с настоящим приказом под подпись.

3. Приказ Министерства здравоохранения Свердловской области от 20.07.2018 № 1230-п «Об утверждении состава конкурсной комиссии на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв в Министерстве здравоохранения Свердловской области методики и порядка проведения конкурса» («Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области» ([www.pravo.gov66.ru](http://www.pravo.gov66.ru)), 2021, 01 февраля, № 29133), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Свердловской области от 23.08.2018 № 1432-п, от 14.11.2018 № 1988-п, от 19.01.2019 № 12-п, от 05.09.2019 № 1741-п, 05.09.2019 № 1742-п, от 26.08.2020 № 1513-п, от 21.10.2020 № 1905-п, от 03.11.2020 № 2000-п, от 06.11.2020 № 2017-п, от 26.11.2020 № 2164-п, от 08.12.2020 № 2260-п, от 09.12.2020 № 2270-п, от 15.12.2020 № 2330-п, от 29.12.2020 № 2480-п, 21.01.2021 № 91-п, от 03.02.2021 № 185-п, от 11.02.2021 № 245-п, признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.А. Карлов

УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства здравоохранения  
Свердловской областиот « 29.04.2021 » 20    г. № 897-н

**Методика проведения конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной гражданской службы  
Свердловской области в Министерстве здравоохранения  
Свердловской области и включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Свердловской области (далее - гражданская служба) при проведении Министерством здравоохранения Свердловской области (далее - Министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв в Министерстве (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).

**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.

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

5. 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.

6. 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 категорий «руководители» и «специалисты» ведущей группы должностей.

7. Члены конкурсной комиссии, образованной в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

8. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра здравоохранения Свердловской области проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

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

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

11. В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета при Министерстве здравоохранения Свердловской области. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

### **III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

12. На официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе

(далее - объявление о конкурсе).

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Предварительный тест размещен 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.

17. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### **IV. Проведение конкурсов**

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

19. При обработке персональных данных в Министерстве 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.

20. 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).

21. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением конкурсных заданий, проводимых дистанционно с использованием информационных технологий, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

22. 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.

Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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

24. 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.

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

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

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

27. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

28. 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.

29. 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.

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

31. 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.

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области

### Методы

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	ведущая	планирование и организация деятельности структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), 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 государственными органами установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			решение практических задач



Обеспечивающие специалисты	младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование
			индивидуальное собеседование
			анкетирование

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области

### Описание

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области**

### I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит 40 тестовых вопросов.

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

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

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения

тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов по шестибальной шкале:

6 баллов (38 - 40 правильных ответов);

5 баллов (34 - 37 правильных ответов);

4 балла (29 - 33 правильных ответа);

3 балла (28 - 30 правильных ответов);

2 балла (16 - 27 правильных ответов);

1 балл (1 - 15 правильных ответов);

0 баллов (0 правильных ответов).

Кандидат, набравший менее 3 баллов (менее 70% правильных ответов), считается не прошедшим тестирование и не допускается до прохождения индивидуального собеседования и иных методов оценки профессиональных и личностных качеств.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

В случае неявки на тестирование кандидат не допускается до прохождения индивидуального собеседования и иных методов оценки профессиональных и личностных качеств.

## II. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

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

Посредством анкетирования осуществляется оценка кандидатов по достижениям (уровень образования, квалификация, опыт), навыкам работы, специальным способностям:

5 баллов - кандидат превосходно компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей

гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и другое, имеет публикации в печатных изданиях, имеет рекомендации и рекомендательные письма;

4 балла - кандидат высоко компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и другое, не имеет публикаций в печатных изданиях, не имеет рекомендаций и рекомендательных писем;

3 балла - кандидат достаточно компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, не имеет публикаций в печатных изданиях, не имеет рекомендаций и рекомендательных писем;

2 балла - кандидат недостаточно компетентен, обладает базовыми знаниями и умениями, не обладает профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, не имеет публикаций в печатных изданиях, не имеет рекомендаций и рекомендательных писем;

1 балл - кандидат некомпетентен, не обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, не имеет публикаций в печатных изданиях, не имеет рекомендаций и рекомендательных писем;

0 баллов - кандидат отказался от анкетирования.

Результаты анкетирования заносятся в конкурсный бюллетень.

Конкурсное задание в форме анкетирования считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов.

### **III. Написание реферата или иных письменных работ**

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной

должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Liberation Serif, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Руководитель структурного подразделения Министерства оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, соответствию установленным требованиям оформления, полноте раскрытия вопросов, обоснованности, актуальности представленных предложений, владению государственным языком Российской Федерации:

5 баллов - кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями к реферату, последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

4 балла - кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями, последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, представил практически не реализуемые предложения по заданной теме, допустил неточности и незначительные ошибки в оформлении;

3 балла - кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями, последовательно, но не в полном объеме, недостаточно качественно раскрыл содержание темы, не представил практически реализуемые предложения по заданной теме, не продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, допустил неточности и незначительные ошибки в оформлении;

2 балла - кандидат оформил реферат не в соответствии с требованиями, непоследовательно и не в полном объеме раскрыл содержание темы,

не продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

1 балл - кандидат не оформил реферат в соответствии с требованиями, не раскрыл содержание темы, не представил предложения по заданной теме;

0 баллов - кандидат не представил реферат.

Результаты написания реферата заносятся в конкурсный бюллетень.

Конкурсное задание в форме реферата считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению 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.

Индивидуальное собеседование оценивается по следующей шкале:

5 баллов - кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические

способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла - кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла - кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

2 балла - кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл - кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал понятия и термины, допустил многочисленные неточности и ошибки, не участвовал в дискуссии, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере;

0 баллов - кандидат отказался отвечать на вопросы.

Результаты индивидуального собеседования заносятся в конкурсный бюллетень.

## **V. Проведение групповых дискуссий**

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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 дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Групповая дискуссия оценивается по следующей шкале:

5 баллов - кандидат последовательно, в полном объеме, раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла - кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла - кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности и навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

2 балла - кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не обладает аналитическими способностями, навыками отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, показал отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл - кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, в ходе дискуссии не использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций отсутствие навыков в соответствующей сфере;

0 баллов - кандидат отказался участвовать в групповой дискуссии.

Конкурсное задание в форме групповой дискуссии считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов.



## 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 нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение

в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Подготовка проекта документа оценивается по следующей шкале:

5 баллов - кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявил аналитические способности, логичность мышления;

4 балла - кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности и незначительные ошибки; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; проявил аналитические способности, логичность мышления;

3 балла - кандидат оформил проект документа не в соответствии

с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил некоторые пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

2 балла - кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; недостаточно отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

1 балл - кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

0 баллов - кандидат отказался выполнять подготовку проекта документа.

Конкурсное задание в форме подготовки проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов.

## **VII. Решение практических задач**

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Оценка решения кандидатом практической задачи осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение

в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки решения кандидатом практической задачи оформляются в виде краткой справки.

Решение кандидатом практической задачи оценивается по следующей шкале:

5 баллов - верно дано теоретическое и (или) нормативно-правовое обоснование принятого решения; четкая убедительная аргументация принятого решения, основанная на доказательных рассуждениях; предложенное решение практически применимо и способно обеспечить решение предложенной практической задачи; текст хорошо структурирован, изложен кратко, по существу обозначенной задачи, последовательно, логично, грамотно, официально-деловым стилем; присутствуют собственные взгляды на проблему, предлагаются нестандартные, новые, интересные, творческие подходы, способные решить предложенную ситуационную задачу;

4 балла - практическая задача рассмотрена в полном объеме, основные аспекты раскрыты, решение предложено; допущены несущественные неточности в формулировках, в целом теоретическое и (или) нормативно-правовое обоснование принятого решения дано верно; выбор предложенного решения четко аргументирован, однако аргументы затрагивают не все аспекты практической задачи; текст структурирован, отсутствуют грамматические и (или) пунктуационные ошибки, изложен официально-деловым стилем; присутствуют собственные взгляды на проблему;

3 балла - большая часть практической задачи рассмотрена, решение предложено; допущена негрубая ошибка, присутствуют несущественные неточности в теоретическом и (или) нормативно-правовом обосновании принятого решения; неполное обоснование предложенного решения, аргументы расплывчатые; предложенное решение практически применимо, однако не эффективно и не способно обеспечить решение предложенной практической задачи; текст структурирован, отсутствуют грубые грамматические и (или) пунктуационные ошибки, присутствуют элементы разговорного стиля речи; присутствуют собственные взгляды на проблему;

2 балла - большая часть практической задачи рассмотрена, четкого решения не предложено; допущены ошибки и неточности в теоретическом и (или) нормативно-правовом обосновании принятого решения; отсутствие четкой аргументации предложенного решения, неубедительность приведенных аргументов; предложенное решение практически применимо, однако не эффективно и не способно обеспечить решение предложенной практической задачи; текст недостаточно хорошо структурирован, присутствуют грамматические и (или) пунктуационные ошибки; отсутствуют собственные взгляды на проблему, предложено примитивное упрощенное решение ситуационной задачи;

1 балл - ответ дан менее, чем на половину, либо на половину практической задачи, основные аспекты не раскрыты; допущены грубые ошибки, показывающее явный недостаток у кандидата теоретических знаний в данной области; неполное, нелогичное, противоречащее обоснование предложенного решения; предложенное

решение не реализуемо на практике; текст не структурирован, излишне большой объем, не по существу обозначенной задачи, теряется основная мысль, присутствуют грамматические и (или) пунктуационные ошибки; отсутствуют собственные взгляды на проблему;

0 баллов - кандидат отказался приступить к решению практической задачи.

Конкурсное задание в форме решения практической задачи считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов.

Приложение № 3  
к Методике проведения конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной гражданской службы  
Свердловской области в Министерстве здравоохранения  
Свердловской области и включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской 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 Министерства здравоохранения Свердловской 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  
Свердловской области в Министерстве здравоохранения  
Свердловской области и включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской области

### РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса  
на замещение вакантной должности государственной  
гражданской службы Свердловской области  
в Министерстве здравоохранения Свердловской области

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(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

(наименование должности с указанием структурного подразделения  
Министерства здравоохранения Свердловской области)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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 Свердловской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области	Группа должностей государственной гражданской службы Свердловской области

7. 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)

Представители  
Общественного совета  
при Министерстве здравоохранения  
Свердловской области

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)



Приложение № 5  
к Методике проведения конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной гражданской службы  
Свердловской области в Министерстве здравоохранения  
Свердловской области и включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской области

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
Министерства здравоохранения Свердловской области

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(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 Министерства здравоохранения Свердловской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(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 Министерства здравоохранения Свердловской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

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)

Представители  
Общественного совета  
при Министерстве здравоохранения  
Свердловской области

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН  
приказом  
Министерства здравоохранения  
Свердловской области  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Порядок  
работы конкурсной комиссии  
Министерства здравоохранения Свердловской области**

**I. Общие положения**

1. Порядок работы конкурсной комиссии Министерства здравоохранения Свердловской области (далее – Порядок) определяет процедуру работы конкурсной комиссии Министерства здравоохранения Свердловской области (далее – Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется 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 Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» и иными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

3. Комиссия образуется приказом Министерства здравоохранения Свердловской области в порядке, установленном частями 7 - 10 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктами 17, 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Свердловской области.

4. В состав Комиссии входят Министр здравоохранения Свердловской области и (или) уполномоченные им государственные гражданские служащие (в том числе представители из отдела государственной службы и кадровой политики и отдела, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области (далее - гражданская служба), а также независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами

в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы, представители Общественного совета при Министерстве здравоохранения Свердловской области. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии.

Включаемые в состав Комиссии представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Департаментом государственной службы, кадров и наград Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области по запросу Министра здравоохранения Свердловской области, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации или нормативным правовым актом Свердловской области, принятым с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации.

Представители Общественного совета при Министерстве, включаемые в состав Комиссии, определяются решениями Общественного совета при Министерстве.

Общий срок пребывания независимого эксперта в Комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав Комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав Комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в Комиссии.

Срок пребывания независимого эксперта в Комиссии и аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Свердловской области не может превышать в совокупности три года.

Состав Комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

5. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии и действует на постоянной основе.

6. Председатель Комиссии:

- 1) осуществляет руководство деятельностью Комиссии;
- 2) назначает дату, время и место проведения заседаний Комиссии;
- 3) подписывает документы, необходимые для работы Комиссии;
- 4) ведет заседания Комиссии;
- 5) осуществляет контроль за реализацией принятых Комиссией решений.

7. Заместитель председателя Комиссии:

- 1) по поручению председателя Комиссии председательствует на заседаниях Комиссии;

2) по поручению председателя Комиссии подписывает документы, необходимые для работы Комиссии;

3) выполняет иные поручения председателя Комиссии.

8. Секретарь Комиссии:

1) обеспечивает подготовку документов, необходимых для работы Комиссии;

2) обеспечивает подготовку заседаний Комиссии и организует проведение заседаний Комиссии;

3) уведомляет членов Комиссии, соответствующих руководителей структурных подразделений Министерства, государственных гражданских служащих и граждан о дате, времени и месте проведения заседаний Комиссии;

4) ведет документацию Комиссии;

5) доводит решения Комиссии до сведения заинтересованных лиц;

6) выполняет поручения председателя Комиссии и заместителя председателя Комиссии.

9. Члены Комиссии имеют право:

1) участвовать в обсуждении вопросов, рассматриваемых Комиссией;

2) вносить предложения по проектам повесток заседаний Комиссии и проектам решений Комиссии;

3) задавать вопросы лицам, принимающим участие в заседании Комиссии;

4) знакомиться с документами и материалами, касающимися деятельности Комиссии.

Присутствие членов Комиссии на ее заседании обязательно. Делегирование членами Комиссии своих полномочий иным лицам не допускается. В случае невозможности присутствия члена Комиссии на заседании Комиссии он обязан уведомить секретаря Комиссии о причине отсутствия не позднее чем за один рабочий день до проведения заседания Комиссии.

10. Персональный состав Комиссии утверждается приказом Министерства здравоохранения Свердловской области.

11. Комиссия проводит конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы в Министерстве здравоохранения Свердловской области и на включение государственных гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области (далее - конкурс);

12. Организационное и документационное обеспечение деятельности Комиссии возлагается на специалиста отдела государственной службы и кадровой политики Министерства здравоохранения Свердловской области.

13. Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии или по его поручению заместитель председателя Комиссии.

## **II. Порядок работы Комиссии при проведении конкурса**

14. Проведение конкурса осуществляется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Российской Федерации», а также, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Свердловской области Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве здравоохранения Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области, утвержденной настоящим приказом.

15. После объявления конкурса секретарем Комиссии готовится Программа проведения конкурса, которая содержит в себе информацию о конкретных методах оценки профессиональных и личностных качеств участников конкурса, последовательности их применения, дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, а также иную информацию, необходимую государственному гражданскому служащему (гражданину), изъявившему желание и допущенному к участию в конкурсе (далее - участники конкурса).

16. Программа проведения конкурса утверждается председателем Комиссии и выдается участникам конкурса под подпись не позднее чем за 15 дней до проведения второго этапа конкурса.

17. Заседание Комиссии проводится при наличии не менее двух участников конкурса.

18. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания Комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения Комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

19. На заседание Комиссии секретарем Комиссии приглашается руководитель структурного подразделения Министерства здравоохранения Свердловской области, в котором имеется вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, или в котором имеется должность гражданской службы, для замещения которой формируется кадровый резерв.

20. Решение Комиссии по результатам проведения конкурса принимается в отсутствие участника конкурса.

21. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) о признании одного из участников конкурса победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы;

2) о признании всех участников конкурса не отвечающими квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой был объявлен конкурс.

22. Комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области участника конкурса, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве здравоохранения Свердловской области, но профессиональные и личностные

качества которого получили высокую оценку.

23. В кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области Комиссией могут рекомендоваться участники конкурса из числа кандидатов, включенных в рейтинг, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50% максимального балла.

24. По результатам конкурса на включение государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) о признании одного или нескольких участников конкурса победителями конкурса на включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области для замещения группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв;

2) о признании всех участников конкурса не отвечающими квалификационным требованиям к группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв.

25. Решение Комиссии, указанное в подпункте 1 пункта 21 настоящего Порядка, является основанием для издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключения с ним служебного контракта.

26. Решение Комиссии, указанное в подпункте 1 пункта 24 настоящего Порядка, является основанием для издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области о включении победителя (победителей) конкурса в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области по группе должностей гражданской службы, для замещения которой формируется кадровый резерв.

27. Если в результате проведения конкурса не были выявлены участники конкурса, отвечающие квалификационным требованиям к замещению вакантной должности гражданской службы, а также для включения в кадровый резерв Министерства здравоохранения Свердловской области, Министр здравоохранения Свердловской области может принять решение о проведении повторного конкурса.

28. Результаты голосования Комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя Комиссии, секретарем Комиссии и иными членами Комиссии, принявшими участие в заседании Комиссии.

29. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме участникам конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте Министерства здравоохранения Свердловской области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

30. Документы граждан (гражданских служащих), не допущенных к участию в конкурсе, и участников конкурса могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение 3 лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в Министерстве здравоохранения Свердловской области,



после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение 3 лет, после чего подлежат удалению.

31. Гражданин (гражданский служащий), не допущенный к участию в конкурсе, и участник конкурса вправе обжаловать решение Комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.