



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Министерство социальной политики Свердловской области
ПРИКАЗ

29.08.2017

№ 440

г. Екатеринбург

О внесении изменений в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве социальной политики Свердловской области и Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве социальной политики Свердловской области, утвержденные приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 15.12.2015 № 718

В соответствии со статьей 101 Областного закона от 10 марта 1999 года № 4-ОЗ «О правовых актах в Свердловской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве социальной политики Свердловской области, утвержденное приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 15.12.2015 № 718 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве социальной политики Свердловской области» («Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru), 2015, 21 декабря, № 6684), с изменениями, внесенными приказами Министерства социальной политики Свердловской области от 14.03.2016 № 79, от 25.07.2016 № 432 (далее – приказ Министерства социальной политики Свердловской области от 15.12.2015 № 718), следующие изменения:

1) пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет (далее – граждане), владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным

в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.»;

2) абзац пятый пункта 15 признать утратившим силу;

3) подпункт 1 пункта 17 изложить в следующей редакции:

«1) принимает решение о проведении дополнительных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в соответствии с Методикой проведения конкурса;»;

4) подпункт 2 пункта 17 изложить в следующей редакции:

«2) осуществляет оценку профессионального уровня (профессиональных и личностных качеств) и соответствия квалификационным требованиям кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы (на включение в кадровый резерв);»;

5) в подпункте 3 пункта 17 слово «выбранных» исключить;

6) подпункт 4 пункта 17 изложить в следующей редакции:

«4) при оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы (должности кадрового резерва) и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о гражданской службе;»;

7) подпункты 5 и 6 пункта 17 признать утратившими силу;

8) абзац первый части первой пункта 23 изложить в следующей редакции:

«23. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте Министерства и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (www.gossluzhba.gov.ru) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:»;

9) абзац третий части первой пункта 23 изложить в следующей редакции:

«квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы;»;

10) в части первой пункта 28 слова «Федеральном портале в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» заменить словами «в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

11) пункт 30 изложить в следующей редакции:

«30. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Министром после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.»;

12) подпункт 1 пункта 31 изложить в следующей редакции:

«1) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для

замещения вакантной должности гражданской службы (должности кадрового резерва);»;

13) пункт 34 изложить в следующей редакции:

«34. Отдел государственной службы и кадров Министерства не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса направляет сообщения о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидаты).»;

14) пункт 35 изложить в следующей редакции:

«35. Отдел государственной службы и кадров Министерства обеспечивает проведение второго этапа конкурса, в том числе:

1) информирует в письменном виде граждан (гражданских служащих) о причинах отказа в участии в конкурсе;

2) информирует граждан (гражданских служащих) о признании конкурса несостоявшимся;

3) размещает информацию о втором этапе конкурса (о признании конкурса несостоявшимся) на официальном сайте Министерства и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.»;

15) пункт 37 изложить в следующей редакции:

«37. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы (должности кадрового резерва), их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности и другим положениям должностного регламента по этой должности, а также иным положениям, установленным законодательством Российской Федерации и Свердловской области о государственной гражданской службе.»;

16) в пункте 39 слова «второго этапа» исключить;

17) в подпункте 1 пункта 41 слова «одного из участников конкурса» заменить словом «кандидата»;

18) подпункт 2 пункта 41 изложить в следующей редакции:

«2) о несоответствии профессионального уровня (профессиональных и личностных качеств) кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы (должности кадрового резерва) квалификационным требованиям для замещения этой должности и другим положениям должностного регламента.»;

19) подпункт 3 пункта 41 признать утратившим силу;

20) пункт 45 изложить в следующей редакции:

«45. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения.

Информация о результатах конкурса размещается в указанный срок на официальном сайте Министерства и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.»;

21) пункт 49 признать утратившим силу;

22) в пункте 50 слова «к должности, на замещение которой был объявлен

конкурс» заменить словами «для замещения вакантной должности гражданской службы».

2. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве социальной политики Свердловской области, утвержденную приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 15.12.2015 № 718, изменения, изложив ее в новой редакции (прилагается).

3. Настоящий приказ опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru).

Министр



А.В. Злоказов

К приказу Министерства социальной
политики Свердловской области
от 29.08.17 № 440

Приложение № 2
к Приказу Министерства социальной
политики Свердловской области
от 15.12.2015 № 718

МЕТОДИКА
проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый
резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской
службы Свердловской области в Министерстве социальной политики
Свердловской области

1. Настоящая Методика определяет порядок оценки профессионального уровня (профессиональных и личностных качеств) граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области (далее – кандидаты, гражданская служба, конкурс) в Министерстве социальной политики Свердловской области (далее – Министерство).

2. Для оценки профессионального уровня (профессиональных и личностных качеств) кандидатов, допущенных к участию в конкурсе на замещение должности гражданской службы (должности кадрового резерва), их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности и другим положениям должностного регламента по этой должности, а также иным положениям, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, могут применяться методы, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включая тестирование, индивидуальное собеседование, выполнение письменного задания, анкетирование, проведение групповых дискуссий.

3. Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость применения иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов определяется конкурсной комиссией по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (должности кадрового резерва) Министерства (далее – конкурсная комиссия).

Предложения о применении иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов также формируются руководителями структурных подразделений Министерства, для замещения вакантных должностей (должностей кадрового резерва) которых проводится конкурс, и указываются в решении о проведении конкурса.

4. Тестирование проводится по двум блокам:

1) по вопросам, отражающим актуальные проблемы правового регулирования различных сторон будущей профессиональной служебной деятельности кандидата с учетом квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, и их специфики (профильное тестирование);

2) по вопросам на знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Свердловской области о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, государственного языка Российской Федерации – русского языка, информационно-коммуникационных технологий (базовое тестирование).

5. Профильное тестирование включает 30 вопросов, на каждый из которых предусматривается не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным. В перечень вопросов допускается включение вопросов, на которые предусматривается несколько правильных ответов. При наличии в вариантах ответов нескольких правильных ответов информация об этом указывается в вопросе в качестве примечания.

Профильное тестирование проводится в письменной форме на листах бумаги формата А4. Тест вручается кандидату в присутствии членов конкурсной комиссии непосредственно перед началом тестирования. При наличии технических условий профильное тестирование проводится с использованием специального программного обеспечения.

6. Базовое тестирование включает 40 вопросов и проводится с использованием специального программного обеспечения.

7. Вопросы для проведения тестирования готовятся структурным подразделением Министерства для замещения вакантной должности (должности кадрового резерва) в котором проводится конкурс.

8. Кандидаты отвечают на вопрос в присутствии членов комиссии.

9. Время для подготовки ответов на вопросы теста составляет 1 час 10 минут, в том числе профильное тестирование – 30 минут, базовое тестирование – 40 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

10. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование, перемещение кандидатов по аудитории, обмен информацией между кандидатами.

11. Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов. В случае, если кандидат ответил неправильно более чем на 10 вопросов профильного теста и (или) более чем на 15 вопросов базового теста, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

12. Индивидуальное собеседование с кандидатами, успешно прошедшими тестирование, проводится конкурсной комиссией. Целью собеседования является выявление профессиональных и личностных качеств кандидата.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре высказываний, знанию русского языка и степени владения им.

13. Выполнение письменного задания осуществляется кандидатом по вопросам, связанным с видами профессиональной деятельности по должности государственной гражданской службы, на замещение которой он претендует.

Время на выполнение письменного задания определяет конкурсная комиссия.

Конкурсная комиссия оценивает письменное задание в отсутствие кандидата по качеству оформления, содержанию, полноте раскрытия поставленной задачи, знанию правил русского языка, выполнению требований правовых актов.

14. Анкетирование кандидатов проводится на основании анкеты, в которую включаются вопросы, связанные с областью и видами профессиональной деятельности по должности государственной гражданской службы, на замещение которой он претендует, с прохождением государственной службы, противодействием коррупции, а также общие вопросы (о перспективах служебной деятельности, о профессиональном образовании, стаже и опыте работы по специальности, о профессиональных знаниях и умениях, о самооценке кандидатом его уровня профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности, о хобби, увлечениях, занятиях спортом и так далее).

Время на заполнение анкеты определяет конкурсная комиссия.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

15. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основываются на практических вопросах – конкретных ситуациях, заблаговременно подготовленных и сформулированных в письменном виде.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии,

самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

16. Темы письменного задания, анкета, тема и вопросы для проведения групповых дискуссий заблаговременно подготавливаются структурными подразделениями Министерства, для замещения вакантных должностей (должностей кадрового резерва) которых проводится конкурс.

17. При индивидуальном собеседовании каждый член конкурсной комиссии в каждом случае присуждает кандидату от 0 до 10 баллов. Баллы, присужденные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Победившим в ходе конкурсной процедуры признается кандидат, которому присуждено наибольшее количество баллов.

18. При оценке письменного задания, анкеты, проведения групповых дискуссий каждый член конкурсной комиссии по каждому конкурсному испытанию ранжирует кандидатов по степени результативности конкурсного испытания от 1 балла (победитель) до n баллов (где n - количество кандидатов, участвующих в конкурсе). Баллы, определенные по результатам конкурсного испытания по каждому кандидату каждым членом комиссии, суммируются и определяется средний балл по каждому кандидату. Победившим в ходе каждого конкурсного испытания признается кандидат, который получил наименьший средний балл.

19. Победитель конкурса определяется конкурсной комиссией из числа кандидатов, прошедших тестирование, индивидуальное собеседование, а в случае если такое решение принято конкурсной комиссией, иные методы оценки профессиональных и личностных качеств, с учетом результатов конкурсных испытаний.

При этом преимущество имеет кандидат, допустивший наименьшее количество ошибок в ходе тестирования и при этом набравший наибольшее количество баллов в ходе индивидуального собеседования.

Подведение итогов конкурса проводится конкурсной комиссией в отсутствие кандидатов.