



ЧАВАШ РЕСПУБЛИКИН
ЁСЛЕВ ТАТА СОЦИАЛЛА
ХУТЛĔХ МИНИСТЕРСТВИ

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Х У Ш У

П Р И К А З

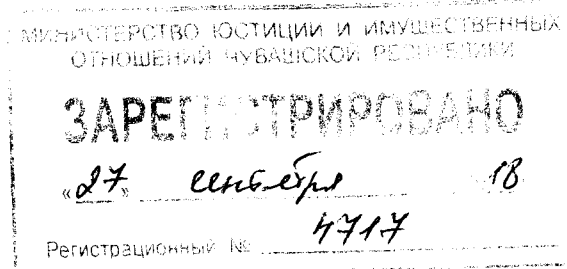
10.09.2018 354 №

10.09.2018 № 354

Шупашкар хули

г. Чебоксары

**О внесении изменений в приказ
Министерства труда и социальной
защиты Чувашской Республики от
17 ноября 2015 г. № 15**



В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 423-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации» и постановлениями Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации», от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»
п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики от 17 ноября 2015 г. № 15 «Об утверждении Регламента Конкурсной комиссии Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Чувашской Республики 11 декабря 2015 г., регистрационный № 2725) (с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики от 19 октября 2017 г. № 513 (зарегистрирован в Министерстве юстиции и имущественных отношений Чувашской Республики 13 ноября 2017 г., регистрационный № 4103), следующие изменения:

в пункте 11 Регламента Конкурсной комиссии Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики (приложение № 1), утвержденного указанным приказом, слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словами «федеральной государственной информационной системы «Единая

информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

в Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики (приложение № 2), утвержденной указанным приказом:

а) подпункт «а» пункта 1 изложить в следующей редакции:

«а) на официальных сайтах Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее также – Министерство) и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – единая система) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее также – вакантная должность), квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее также – гражданская служба), сведения о методах оценки, 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, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 7, 8 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение о конкурсе), срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании;»;

б) в абзаце первом пункта 3.1 слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словами «единой системы», слова «указанной информационной системы» заменить словами «единой системы»;

в) в абзаце втором пункта 6 слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словами «единой системы»;

г) в абзаце первом пункта 8 слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словами «единой системы», слова «указанной информационной системы» заменить словами «единой системы»;

д) пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. На втором этапе конкурса Конкурсная комиссия Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее – Конкурсная комиссия):

а) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности;

б) осуществляет оценку профессиональных и личностных качеств кандидатов.

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 тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата, мотивационного эссе и иных письменных работ по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Применение всех перечисленных методов (за исключением тестирования и индивидуального собеседования) не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется Конкурсной комиссией.»;

е) дополнить новыми пунктами 10-14 следующего содержания:

«10. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование.

Тест в зависимости от категории и группы должностей содержит не менее 40 и не более 60 вопросов.

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.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 - 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 - 94% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 - 84% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 74% вопросов.

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

11. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

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

Результаты дискуссии оцениваются членами Конкурсной комиссии:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

По результатам групповой дискуссии определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Конкурсной комиссии по результатам испытания.

12. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Реферат оценивается членами Конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 2 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание темы, неправильно использовал общие категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание темы, допустил значительные неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не представил реферат.

По результатам конкурсного испытания определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Конкурсной комиссии по результатам испытания.

13. 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.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 2 балла, и при анкетировании кандидат оценивается членами Конкурсной комиссии:

в 2 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;

в 1 балл, если кандидат соответствует квалификационным требованиям при условии устранения имеющихся недостатков;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям: соответствие квалификационным требованиям (знания, умения и навыки по профилю и уровню образования, опыту работы); лингвистическая грамотность; личностные качества.

По результатам анкетирования определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Конкурсной комиссии по результатам анкетирования.

14. 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.

Оценка индивидуального собеседования проводится Конкурсной комиссией исходя из последовательного, полного, глубокого и качественного раскрытия содержания тем вопросов, правильного использования понятий и терминов.

По итогам индивидуального собеседования кандидату выставляется от 0 до 3 баллов:

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание тем вопросов, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины.

По итогам индивидуального собеседования каждый член Конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», при необходимости с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) Конкурсной комиссии.»;

ж) пункты 10 и 11 считать соответственно пунктами 15 и 16.

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

И.о. министра



Л.Г. Арсентьева