



АЛТАЙСКОЕ КРАЕВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.10.2018

№ 322

г. Барнаул

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Алтайского края, установленных в Алтайском краевом Законодательном Собрании, и включение в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного Собрания

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 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и статьей 73 Устава (Основного Закона) Алтайского края Алтайское краевое Законодательное Собрание ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Алтайского края, установленных в Алтайском краевом Законодательном Собрании, и включение в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного Собрания (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление Алтайского краевого Совета народных депутатов от 3 декабря 2007 года № 760 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Алтайском краевом Законодательном Собрании, а также конкурса на включение гражданского служащего



301886 862103

(гражданина) в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного Собрания» (Сборник законодательства Алтайского края, 2007, № 140, часть I);

2) постановление Алтайского краевого Законодательного Собрания от 24 мая 2011 года № 257 «О внесении изменений в постановление Алтайского краевого Совета народных депутатов от 3 декабря 2007 года № 760 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Алтайском краевом Совете народных депутатов, а также конкурса на включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Алтайского краевого Совета народных депутатов» (Сборник законодательства Алтайского края, 2011, № 181, часть I);

3) постановление Алтайского краевого Законодательного Собрания от 5 мая 2014 года № 310 «О внесении изменений в постановление Алтайского краевого Совета народных депутатов от 3 декабря 2007 года № 760 «Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Алтайском краевом Законодательном собрании, а также конкурса на включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного собрания» (Алтайская правда, 2014, 15 мая).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Алтайского краевого
Законодательного Собрания



А.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Алтайского
краевого Законодательного
Собрания

от 31.10.2018 № 322

**Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы Алтайского
края, установленных в Алтайском краевом Законодательном
Собрании, и включение в кадровый резерв Алтайского
краевого Законодательного Собрания**

1. Общие положения

1. Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Алтайского края, установленных в Алтайском краевом Законодательном Собрании, и включение в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного Собрания (далее – Методика) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава при проведении Алтайским краевым Законодательным Собранием конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Алтайского края и включение в кадровый резерв Алтайского краевого Законодательного Собрания (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Алтайского края (далее – гражданская служба).

3. Конкурсы проводятся конкурсной комиссией Алтайского краевого Законодательного Собрания (далее – конкурсная комиссия), состав, сроки и порядок работы которой определяются правовым актом Алтайского краевого Законодательного Собрания.

2. Подготовка к проведению конкурсов

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Алтайского края (далее –

гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Алтайского краевого Законодательного Собрания по согласованию с отделом по вопросам государственной службы и кадров аппарата Алтайского краевого Законодательного Собрания.

6. По решению председателя Алтайского краевого Законодательного Собрания в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

7. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться следующие методы оценки:

- 1) индивидуальное собеседование;
- 2) анкетирование;
- 3) проведение групповых дискуссий;
- 4) написание реферата и иных письменных работ;
- 5) подготовка проекта документа;

6) тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

8. В целях повышения качества организации и объективности конкурсных процедур могут применяться не более трех методов оценки, при этом проведение индивидуального собеседования с кандидатами и тестирование являются обязательными методами оценки.

9. Выбор методов оценки, а также очередность их применения определяется конкурсной комиссией.

10. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв) согласно методам оценки и описанию методов оценки, установленным соответственно в приложениях № 1 и № 2 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 397).

11. По результатам выполнения каждого конкурсного задания,

сформированного в соответствии с выбранными методами оценки, указанными в пункте 7 Методики, кандидатам присуждаются баллы (итоговые оценки) – от одного до пяти (где один балл – низшая оценка, а пять баллов – высшая оценка) в зависимости от правильности и степени полноты выполненных заданий.

12. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания – пять. Процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, – 70%.

13. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам выполненных конкурсных заданий.

14. Критерием для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур является итоговый балл. Рейтинг возглавляет кандидат, набравший наибольший итоговый балл.

3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

15. На официальном сайте Алтайского краевого Законодательного Собрания 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) в соответствии с пунктом 6 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» (далее – Указ Президента Российской Федерации № 112).

16. Объявление о конкурсе включает в себя:

- 1) наименование вакантной должности гражданской службы;
- 2) квалификационные требования для замещения этой должности;
- 3) условия прохождения гражданской службы;
- 4) место и время приема документов на конкурс;
- 5) срок, до истечения которого принимаются документы на конкурс;
- 6) предполагаемая дата проведения конкурса;
- 7) место и порядок проведения конкурса;
- 8) другие информационные материалы;
- 9) сведения о методах оценки;
- 10) 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;
- 11) информация о лице, ответственном за прием документов, его

контактный номер телефона.

17. 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.

18. 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.

19. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

20. 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.

4. Проведение конкурсов

21. Конкурс проводится в два этапа.

22. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности (первый этап) и на основе результатов конкурсных процедур (второй этап).

23. На первом этапе конкурсная комиссия размещает на официальном сайте Алтайского краевого Законодательного Собрания и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» объявление о конкурсе.

24. Документы для участия в конкурсе представляются в соответствии с пунктами 7, 8 и 8.1 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации № 112.

25. Претендент не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую

службу и ее прохождения.

26. Второй этап конкурса проводится в соответствии с пунктами 12, 14 – 24 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации № 112.

27. На втором этапе конкурса кандидаты выполняют (проходят) конкурсные задания в соответствии с выбранными конкурсной комиссией методами оценки.

28. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы. Собеседование проводится по перечню вопросов, составленных с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). Кандидаты должны отвечать на одни и те же вопросы для объективного их оценивания. Длительность собеседования с каждым кандидатом не должна превышать 30 минут. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 397, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

29. Анкетирование проводится в письменной форме.

30. Групповые дискуссии предусматривают одинаковые задания для всех кандидатов (конкретную ситуацию, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем) и равное количество времени для подготовки ответа.

31. Реферат готовится на одинаковую для всех кандидатов тему за равное количество времени, необходимое для его написания.

32. Подготовка проекта документа осуществляется в письменной форме, предусматривает одинаковую для всех кандидатов тематику (подготовка проекта ответа на обращение гражданина, проекта нормативного правового акта или иного документа, 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) и равное количество времени, необходимое для подготовки документа.

33. Тестирование проводится в письменной форме и (или) в электронном виде с помощью компьютерного программного обеспечения. Тест содержит 50 вопросов. Кандидатам предоставляется равное количество времени для ответов на вопросы теста (продолжительность тестирования не должна превышать 60 минут).

34. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

1) один балл, если даны правильные ответы на 35 – 37 заданных вопросов;

2) два балла, если даны правильные ответы на 38 – 40 заданных вопросов;

3) три балла, если даны правильные ответы на 41 – 43 заданных вопросов;

4) четыре балла, если даны правильные ответы на 44 – 46 заданных вопросов;

5) пять баллов, если даны правильные ответы на 47 – 50 заданных вопросов.

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

36. Вопросы для проведения тестирования 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) готовят соответствующие структурные подразделения аппарата Алтайского краевого Законодательного Собрания и направляют в отдел по вопросам государственной службы и кадров аппарата Алтайского краевого Законодательного Собрания для включения их в тестовые задания.

37. Результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий оформляются в виде краткой справки.

38. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

39. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя Алтайского краевого Законодательного Собрания ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

41. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых мест по результатам оценки конкурсной комиссией выполненных заданий.

42. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по формам, установленным соответственно в приложениях № 4 и № 5 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 397.

43. Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

45. 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.

46. Все вопросы, не предусмотренные настоящей Методикой, регулируются законодательством Российской Федерации.