



**УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ, ТУРИЗМУ И КУРОРТНОМУ ДЕЛУ**

ПРИКАЗ

13.09.2018

г. Барнаул

№ Зр-109

**О внесении изменений в приказ
управления Алтайского края
по внешним связям, туризму и
курортному делу от 27.04.2018
№ Пр-57**

Приказываю:

1. Внести в приказ управления Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу от 27.04.2018 № Пр-57 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в управлении Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу» следующие изменения:

Преамбулу приказа дополнить постановлением Правительства РФ 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»;

в Методике, утвержденной данным приказом:

пункт 1.1. дополнить постановлением Правительства РФ 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», указ Губернатора Алтайского края «от 17.12.2013 № 68 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края» заменить на указ Губернатора Алтайского края «от 08.02.2018 № 18 «Об утверждении Положения о

кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края»»;

пункт 2.3. дополнить абзацем следующего содержания:

«В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Управления проводится ежегодное обновление ее состава»;

пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

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.

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

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы, в том числе положений должностного регламента, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе»;

первый абзац пункта 2.8 изложить в следующей редакции:

«Оценка кандидатов производится по 5-балльной системе. Каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень (приложение к настоящей Методике). Конкурсный бюллетень приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии. По итоговым оценкам конкурсная комиссия производит отбор кандидата на вакантную должность»;

пункт 2.9. после слов «получили высокую оценку» дополнить словами «(общая сумма набранных баллов составляет не менее 50 процентов максимального балла)»;

подпункт 1 пункта 3.4. изложить в следующей редакции:

«организуется размещение на официальном сайте Управления, официальном сайте Правительства Алтайского края и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» объявлений о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе:

- а) наименование вакантной должности;
- б) квалификационные требования для замещения вакантной должности, условия прохождения государственной службы;
- в) место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;
- г) срок, до истечения которого принимаются вышеуказанные документы;
- д) предполагаемая дата проведения конкурса;
- е) место и порядок проведения конкурса;
- ж) методы оценки профессиональных и личностных качеств претендентов;
- з) возможность прохождения предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки претендентом своего профессионального уровня;
- и) положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (неадекватное исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;
- к) другие необходимые для участия в конкурсе информационные материалы»;

пункт 3.10. изложить в следующей редакции:

«Методами оценки являются: тестирование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или иной письменной работы, индивидуальное собеседование.

Применение всех перечисленных методов оценки не является обязательным»;

пункты 3.11. – 3.15. изложить в следующей редакции:

«3.11. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами 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 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.

Система оценки:

Тест не пройден			Тест пройден		
Количество правильных ответов	Процент правильных ответов	Балл	Количество правильных ответов	Процент правильных ответов	Балл
0-19	0-49	0	28-31	70-79	3
20-23	50-59	1	32-35	80-89	4
24-27	60-69	2	36-40	90-100	5

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

3.12. 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.

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения государственного органа, для замещения 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.

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.

3.14. 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 - Times New Roman, 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 государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя 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. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

3.15. 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 государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или 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.

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 наблюдателя 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.

Система оценки:

Оценка содержания ответа на вопрос	Балл
Ответ правильный и полный	5
Ответ частично неправильный и (или) неполный	3-4
Ответ не дан и (или) не правильный	1-2

»;

пункты 3.16. - 3.18. признать утратившими силу;

пункт 3.21. изложить в следующей редакции:

«По результатам конкурса на замещение вакантной должности в срок не позднее одного месяца со дня принятия конкурсной комиссией решения, на основании заявления победителя конкурса издается приказ Управления о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и с ним заключается служебный контракт»;

пункт 3.22. изложить в следующей редакции:

«По желанию кандидатов, участвовавших в конкурсе, им выдается выписка из решения (протокола) заседания конкурсной комиссии».

Приложение № 1 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в управлении Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию на «Официальном интернет - портале правовой информации (www.pravo.gov.ru)».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Временно исполняющий обязанности
начальника управления



Ю.В. Захаров

Приложение №1
к приказу управления Алтайского края
по внешним связям, туризму
и курортному делу
от 13.09.2018 № Пр-109

Приложение
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Алтайского края, установленной в управлении
Алтайского края по внешним связям,
туризму и курортному делу

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 государственного органа)

**Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии
кандидату по результатам индивидуального
собеседования**

(Справочно: максимальный балл составляет 5 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)