

**МИНИСТЕРСТВО РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

« 11 » Февраля 2025 г.

№ 20

г. Вологда

**О конкурсе на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы области
в Министерстве региональной безопасности области**

В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона 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»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о порядке работы конкурсной комиссии в Министерстве региональной безопасности области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв Министерства региональной безопасности области (приложение 1).

2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Министерстве региональной безопасности области (приложение 2).

3. Признать утратившими силу приказы Комитета гражданской защиты и социальной безопасности области:

от 13 февраля 2019 года № 21 «О конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Комитете гражданской защиты и социальной безопасности области», за исключением пункта 3 указанного приказа;

от 12 марта 2020 года № 42 «О внесении изменений в приказы Комитета в связи с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

от 24 февраля 2021 года № 32 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21»;

от 10 мая 2023 года № 47 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21»;

от 26 июля 2023 года № 73 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21»;

от 20 сентября 2023 года № 92 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21»;

от 1 февраля 2024 года № 19 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21»;

от 27 июня 2024 года № 73 «О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21».

4. Настоящий приказ вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.

Министр



С.М. Плиев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
региональной безопасности области
от 14.08.2025 № 20
(приложение 1)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке работы конкурсной комиссии в Министерстве региональной безопасности области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв Министерства региональной безопасности области (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Конкурсная комиссия в Министерстве региональной безопасности области (далее – Министерство) на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв (далее - конкурсная комиссия) создается в целях проведения конкурсов:

на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Министерстве;

на включение в кадровый резерв Министерства.

1.2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, 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 Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области», иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.3. Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности комиссии, а также для прохождения гражданскими служащими (гражданами) конкурсных процедур.

2. Организация деятельности конкурсной комиссии

2.1. Конкурсная комиссия состоит из председателя конкурсной комиссии, заместителя председателя конкурсной комиссии, секретаря конкурсной комиссии и членов конкурсной комиссии. Председатель, заместитель председателя и секретарь конкурсной комиссии являются членами конкурсной комиссии и имеют право голоса.

2.2. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии министр региональной безопасности области проводит периодическое

обновление ее состава, что оформляется приказом (распоряжением) министра региональной безопасности области.

2.3. Деятельностью конкурсной комиссии руководит председатель конкурсной комиссии, который:

назначает дату и время проведения заседаний конкурсной комиссии;

ведет заседание конкурсной комиссии;

организует рассмотрение представленных на конкурсную комиссию документов, обсуждение вопросов на заседании конкурсной комиссии;

предлагает гражданину Российской Федерации (государственному гражданскому служащему), допущенному к участию в конкурсе (далее - кандидат), ответить на поставленные вопросы;

предоставляет слово членам конкурсной комиссии;

ставит на голосование принимаемые конкурсной комиссией решения, организует голосование и подсчет голосов, оглашает результаты голосования;

осуществляет контроль за выполнением решений, принятых конкурсной комиссией.

2.4. Организационное и документационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет секретарь конкурсной комиссии, который:

организует сбор, обобщение и подготовку документов на рассмотрение конкурсной комиссии, в том числе заносит оценки в баллах по результатам проведенных конкурсных процедур в итоговую ведомость конкурсных процедур;

обеспечивает контроль за своевременным представлением гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими) документов для участия в конкурсе;

извещает граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) о причинах отказа в участии в конкурсе, признании конкурса несостоявшимся;

извещает кандидатов о дате, месте и времени проведения конкурсных процедур;

извещает членов конкурсной комиссии о дате, месте и времени проведения заседаний конкурсной комиссии;

обеспечивает при проведении собеседования кандидатов с членами конкурсной комиссии (интервью) и подведении итогов конкурса ведение видео- и (или) аудиозаписи либо стенограммы их проведения;

обеспечивает подготовку документов по итогам проведения конкурса, извещает кандидатов об итогах проведения конкурса.

2.5. Члены конкурсной комиссии:

участвуют в работе конкурсной комиссии;

в случае несогласия с решением, принятым конкурсной комиссией, вправе излагать несогласие на заседании конкурсной комиссии, которое оформляется в письменной форме и приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии. Письменное несогласие без озвучивания на заседании конкурсной комиссии не допускается;

вправе вносить предложения по улучшению работы конкурсной комиссии.

2.6. Члены конкурсной комиссии, а также лица, исполняющие обязанности

государственных служащих Министерства и руководителей структурных подразделений Министерства, являющихся членами конкурсной комиссии Министерства, имеют доступ к персональным данным граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), предоставленным на бумажных носителях, в рамках вопросов, рассматриваемых конкурсной комиссией.

За нарушение норм действующего законодательства, регулирующих порядок обработки и распространения персональных данных, вышеуказанные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3. Порядок работы конкурсной комиссии

3.1. Заседание конкурсной комиссии проводится при подведении итогов конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Министерстве и итогов конкурса на включение в кадровый резерв Министерства (далее - конкурс) с приглашением кандидатов на заседание конкурсной комиссии.

3.2. На первом этапе конкурса заседание конкурсной комиссии проводится только при возникновении спорных ситуаций, касающихся решения вопроса о допуске гражданина Российской Федерации (государственного гражданского служащего) к участию во втором этапе конкурса.

В рассматриваемом случае конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- о допуске гражданина Российской Федерации (государственного гражданского служащего) к участию во втором этапе конкурса;

- об отказе гражданину Российской Федерации (государственному гражданскому служащему) в допуске к участию во втором этапе конкурса.

3.3. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы, не допускается.

3.4. При проведении заседания конкурсной комиссии ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.

3.5. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также профессиональный уровень кандидатов на основе результатов конкурсных процедур второго этапа конкурса.

3.6. Решения конкурсной комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим голосом является голос председателя конкурсной комиссии.

3.7. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для:

назначения кандидата на вакантную должность государственной гражданской службы области либо отказа в таком назначении;

включения кандидата в кадровый резерв Министерства;

признания конкурса несостоявшимся.

3.8. Результаты голосования конкурсной комиссии при подведении итогов конкурса фиксируются в протоколе заседания конкурсной комиссии, итоги конкурса оформляются решением конкурсной комиссии. Протоколы и решение подписываются председателем конкурсной комиссии, заместителем председателя конкурсной комиссии, секретарем конкурсной комиссии и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в ее заседании.

4. Прекращение деятельности конкурсной комиссии

Прекращение деятельности конкурсной комиссии осуществляется приказом (распоряжением) Министерства.

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
региональной безопасности области
от 11.02.2025 № 20
(приложение 2)

МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Министерстве региональной безопасности области
(далее – Методика)

1. Общие положения

1.1. Основными задачами проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Министерстве (далее - конкурс) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе (далее - гражданская служба);

обеспечение права государственных гражданских служащих области в Министерстве (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

отбор и формирование высокопрофессионального кадрового состава;

совершенствование работы по подбору и расстановке кадров.

1.2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и определении по результатам таких оценки и проверки кандидатов из числа всех кандидатов, изъявивших желание участвовать в конкурсе и допущенных к участию в нем, победителя (победителей) конкурса.

1.3. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих области в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

2. Организация проведения конкурса

2.1. Конкурс в Министерстве не проводится:

а) при заключении срочного служебного контракта;

б) при назначении на должность гражданской службы гражданского

служащего или гражданина, включенных в кадровый резерв на гражданской службе;

в) при назначении гражданского служащего в порядке перевода на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 14 части 5 и пунктами 3 - 5 части 6 статьи 28 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

г) при назначении на должности, указанные в Перечне должностей государственной гражданской службы области в Министерстве, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться, утвержденном приказом Министерства.

2.2. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации (далее - граждане), достигшие возраста 18 лет, 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.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

2.3. Конкурс объявляется приказом (распоряжением) Министерства при наличии вакантной должности гражданской службы.

Конкурс проводится в два этапа:

первый этап конкурса заключается в привлечении граждан (гражданских служащих) к участию в конкурсе и оценке их соответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы соответствующих категории и группы (к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки) на основе анализа представленных документов;

второй этап конкурса состоит из проведения конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств и подведения конкурсной комиссией итогов конкурса.

2.4. На первом этапе начальник отдела организационного, финансового, кадрового и правового обеспечения Министерства (далее - специалист по кадровому обеспечению Министерства):

- размещает на официальном сайте Министерства и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы, на которую

объявлен конкурс:

квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению на бумажном носителе;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы;

сведения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов;

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;

указание на возможность пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки гражданином (гражданским служащим) своего профессионального уровня;

- направляет информацию о конкурсе в Департамент государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области для размещения на официальном сайте Департамента государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области в сети «Интернет».

2.5. На официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается информация о конкурсе, указанная в пункте 2.4 настоящей Методики.

2.6. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет специалисту по кадровому обеспечению Министерства следующие документы:

а) личное заявление по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы) (при наличии) (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) и (или) сведения о трудовой деятельности и иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию кандидата копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего

поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, по форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 14 декабря 2009 года № 984н).

Гражданин, претендующий на замещение должности государственной гражданской службы области, также предоставляет сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие его идентифицировать, в соответствии со статьей 20(2) Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» за три календарных года, предшествующих году подачи документов на конкурс, по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2016 года № 2867-р.

Гражданский служащий, замещающий должность в Министерстве, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя министра региональной безопасности.

Государственный гражданский служащий иного государственного органа, федеральный государственный гражданский служащий, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в Министерство заявление на имя министра региональной безопасности и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором государственный гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации, с фотографией.

Гражданин, претендующий на замещение должности государственной гражданской службы области, помимо документов, установленных настоящим пунктом, представляет также сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с постановлением Губернатора области от 6 апреля 2015 года № 170 «Об утверждении Положения о предоставлении лицом, замещающим государственную должность области (гражданином при решении вопроса о назначении на государственную должность области), должность государственной гражданской службы области (гражданином, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы области), сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 23 июня 2014 года № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

2.7. Гражданин (гражданский служащий) вправе представить специалисту по кадровому обеспечению Министерства вместе с документами, указанными

в пункте 2.6 настоящей Методики, копию сертификата¹, удостоверяющего прохождение тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» по категории и группе должностей гражданской службы, к которым относится должность, на замещение которой он претендует, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей гражданской службы

Форма, порядок и условия выдачи сертификата установлены приказом Департамента государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области.

2.8. Документы, указанные в пункте 2.6 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Министерство гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

По решению конкурсной комиссии сроки приема документов могут быть продлены в исключительных случаях при наличии уважительных причин (временная нетрудоспособность кандидата, необходимость осуществления им ухода за больным членом семьи, смерть родственника, нахождение кандидата в служебной командировке, наступление чрезвычайных, непредотвратимых обстоятельств и другое). При этом срок, на который прием документов продлевается, не должен превышать 5 календарных дней со дня окончания их приема.

Заявление с подтверждающими документами должно поступить в Министерство не позднее двух рабочих дней после окончания срока приема документов на конкурс, определенного абзацем первым настоящего пункта.

2.9. Достоверность и полнота сведений, представленных гражданином в документах для участия в конкурсе, подлежат проверке в порядке, установленном Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых лицом, замещающим государственную должность области (гражданином, претендующим на замещение должности гражданской службы), соблюдения ограничений лицом, замещающим государственную должность области, соблюдения лицом, замещающим должность гражданской службы, требований к служебному поведению, утвержденным постановлением Губернатора области от 11 января 2007 года № 3.

Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются

¹ Представление кандидатом сертификата для участия в конкурсе на замещение должности гражданской службы соответствующих категории и группы предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичные категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был ранее выдан, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей гражданской службы. Сертификат должен быть действительным не менее двух месяцев после подачи заявления для участия в конкурсе

автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

2.10. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе:

а) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

б) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлению подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

в) в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Информация об отказе в участии в конкурсе направляется гражданину (гражданскому служащему) в течение 7 рабочих дней со дня принятия министром региональной безопасности решения, указанного в абзаце третьем пункта 2.13 настоящей Методики.

2.11. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса (конкурсных процедур, подведения итогов конкурса) принимается министром региональной безопасности после проверки достоверности сведений, представленных гражданами (гражданскими служащими) на замещение вакантной должности гражданской службы.

Дата начала проведения конкурсных процедур определяется не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется министром региональной безопасности о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

Указанная информация направляется гражданину (гражданскому служащему) в течение 7 рабочих дней со дня принятия министром региональной безопасности решения, указанного в абзаце третьем пункта 2.13 настоящей Методики.

2.12. Гражданин (гражданский служащий), которому отказано в допуске к участию во втором этапе конкурса, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13. По итогам первого этапа конкурса министром региональной безопасности принимаются следующие решения:

допустить гражданина (гражданского служащего) к участию во втором этапе конкурса;

отказать гражданину (гражданскому служащему) в участии во втором этапе конкурса;

об определении конкурсных процедур второго этапа конкурса; о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса (конкурсных процедур, подведения итогов конкурса);

о признании конкурса несостоявшимся².

Указанные решения оформляются актом Министерства.

2.13.1 Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

2.14. Решения, указанные в пунктах 2.13, 2.13.1 настоящей Методики, оформляются приказом (распоряжением) Министерства, согласованным с Департаментом государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области.

2.15. Специалист по кадровому обеспечению Министерства не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

Способы информирования указываются кандидатом в личном заявлении об участии в конкурсе.

В личном заявлении кандидат вправе выразить желание о дополнительном направлении информации о дате, месте и времени проведения второго этапа

² Конкурс признается несостоявшимся в следующих случаях:

1) отсутствие граждан (гражданских служащих), представивших для участия в конкурсе документы, указанные в пункте 2.6 настоящей Методики;

2) представление на конкурс документов, указанных в пункте 2.6 настоящей Методики, одним гражданином (гражданским служащим);

3) отказ одному или нескольким гражданам (гражданским служащим) в допуске к участию в конкурсе по основаниям, указанным в пункте 2.10 и абзаце третьем пункта 2.11 настоящей Методики, что приводит к количеству граждан (гражданских служащих), участвующих в конкурсе, менее двух;

4) письменный отказ одного или нескольких граждан (гражданских служащих) от участия во втором этапе конкурса, что приводит к количеству кандидатов, участвующих в конкурсе, менее двух.

конкурса на электронный адрес и (или) посредством SMS-сообщения.

2.16. В случае участия в конкурсе одного кандидата гражданин (гражданский служащий) информируется о признании конкурса несостоявшимся в 7-дневный срок со дня подписания приказа (распоряжения) Министерства о признании конкурса несостоявшимся. Направление указанной информации обеспечивает секретарь конкурсной комиссии.

2.17. Неявка надлежащим образом извещенного кандидата для прохождения конкурсных процедур без уважительной причины является основанием считать такого кандидата не прошедшим конкурсные процедуры, о чем он информируется в письменной форме не позднее 7 календарных дней со дня заседания конкурсной комиссии по вопросу подведения итогов конкурса.

По решению конкурсной комиссии в исключительных случаях при наличии уважительных причин (временная нетрудоспособность кандидата, необходимость осуществления им ухода за больным членом семьи, смерть родственника, нахождение кандидата в служебной командировке, наступление чрезвычайных, непредотвратимых обстоятельств и другое) дата и время проведения конкурсных процедур в отношении кандидата, который не явился для их прохождения, могут быть перенесены.

Конкурсная комиссия принимает решение отдельно в отношении каждого кандидата при представлении им заявления о переносе даты и (или) времени конкурсных процедур с указанием уважительной причины и приложением подтверждающих документов (при их наличии). Заявление может быть подано кандидатом лично, либо посредством почтовой связи, либо любым другим доступным средством связи.

Заявление с подтверждающими документами должно поступить в Министерство не позднее дня, предшествующего дню проведения заседания конкурсной комиссии по вопросу подведения итогов конкурса.

Дата проведения конкурсных процедур в отношении такого кандидата переносится не более чем на 5 календарных дней со дня поступления от кандидата заявления, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

В случае поступления в Министерство заявления кандидата о переносе даты и (или) времени конкурсных процедур заседание конкурсной комиссии по вопросу подведения итогов конкурса переносится и проводится не позднее дня окончания конкурсных процедур в отношении такого кандидата.

2.18. В ходе конкурсных процедур проводится оценка профессионального уровня кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, их соответствия квалификационным требованиям с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

Оценка профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы в соответствии с методами оценки, которые приведены в приложении 2 к настоящей Методике.

Описание методов оценки приведено в приложении 3 к настоящей Методике.

2.19. В целях повышения доступности для гражданского служащего (гражданина) информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации гражданского служащего (гражданина) к самоподготовке и повышению профессионального уровня он имеет право пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест).

Возможность прохождения гражданским служащим (гражданином) предварительного теста предусматривается в объявлении о приеме документов для участия в конкурсе.

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения гражданскими служащими (гражданами) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет», доступ гражданским служащим (гражданам) для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения гражданским служащим (гражданином) 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.

2.20. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

При оценке профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

В ходе проведения конкурса осуществляется сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

2.21. Выполнение конкурсных процедур второго этапа конкурса разделяется на две стадии.

На первой стадии происходит подсчет итоговых баллов по результатам проведенных конкурсных процедур второго этапа конкурса.

На второй стадии - собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) и рассмотрение результатов всех проведенных конкурсных процедур второго этапа конкурса.

2.22. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

2.23. Подсчет баллов и заполнение итоговой ведомости конкурсных процедур производятся секретарем конкурсной комиссии.

2.24. Победителем в конкурсе определяется кандидат, получивший наибольшее количество баллов.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, полученных кандидатом, по результатам всех конкурсных процедур.

В том случае, если кандидаты набрали одинаковое количество итоговых баллов, то с ними членами конкурсной комиссии проводится дополнительное собеседование.

2.25. После завершения всех конкурсных процедур второго этапа конкурса конкурсная комиссия принимает одно из следующих решений:

- а) об определении победителя конкурса;
- б) победитель конкурса не выявлен;
- в) о признании конкурса несостоявшимся.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку и соответствуют условиям пункта 2.26 настоящей Методики.

2.26. Решение, указанное в подпункте "а" пункта 2.25 настоящей Методики, принимается, если результаты конкурсных процедур кандидата оказались успешными. Результаты конкурсных процедур кандидата считаются успешными, если он получил по каждому из примененных методов оценки следующие итоговые оценки (в баллах)³:

1 балл и более - по результатам тестирования, включающего тесты по вопросам на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий⁴;

³ Результаты конкурсных процедур оцениваются как успешные только по тем методам оценки, которые определены в соответствующем решении министра региональной безопасности и применялись в соответствии с ним.

⁴ Расчет итоговой оценки в баллах по результатам проведения компьютерного тестирования предусмотрен пунктом 1 приложения 3 к Методике «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов»

2 балла и более - по результатам индивидуального собеседования;

6 баллов и более - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

6 баллов и более - по результатам написания реферата;

8 баллов и более - по результатам групповой дискуссии;

5 баллов и более - по результатам анализа кейсов (решение практических задач);

6 баллов и более - по результатам подготовки проекта документа.

Победителем конкурса определяется кандидат, получивший по результатам конкурсных процедур, являющимся удовлетворительными, наибольшее количество итоговых баллов.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, полученных кандидатом, по результатам всех конкурсных процедур.

В том случае, если кандидаты получили одинаковое количество итоговых баллов, то с ними членами конкурсной комиссии проводится дополнительное собеседование.

2.27. Подсчет баллов и заполнение итоговой ведомости конкурсных процедур производятся секретарем конкурсной комиссии.

2.28. Решение, указанное в подпункте «б» пункта 2.25 настоящей Методики, принимается конкурсной комиссией, если результаты конкурсных процедур оказались неудовлетворительными. Неудовлетворительными считаются результаты, если все кандидаты получили хотя бы по одному из примененных в ходе конкурсных процедур методов оценки следующие итоговые оценки (в баллах)⁵:

0 баллов - по результатам тестирования, включающего тесты по вопросам на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий;

1 балл и менее - по результатам индивидуального собеседования;

5 баллов и менее - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

5 баллов и менее - по результатам написания реферата;

7 баллов и менее - по результатам групповой дискуссии;

4 балла и менее - по результатам анализа кейсов (решение практических задач);

5 баллов и менее - по результатам подготовки проекта документа.

2.29. Решение, указанное в подпункте «в» пункта 2.25 настоящей Методики, принимается конкурсной комиссией, если:

один или несколько надлежащим образом извещенных кандидатов письменно отказались от прохождения конкурсных процедур второго этапа конкурса, что

⁵ Результаты конкурсных процедур оцениваются только по тем методам оценки, которые определены в соответствующем решении министра и применялись в соответствии с ним.

приводит к количеству участников конкурса менее двух;

все надлежащим образом извещенные кандидаты не явились без уважительной причины для прохождения конкурсных процедур второго этапа конкурса либо один или несколько надлежащим образом извещенных кандидатов не явились без уважительной причины для прохождения конкурсных процедур второго этапа конкурса, что приводит к количеству участников конкурса менее двух.

2.30. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата (кандидатов) открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии (председательствующего на заседании конкурсной комиссии).

2.31. Результаты голосования конкурсной комиссии по итогам конкурса оформляются решением конкурсной комиссии и протоколом заседания конкурсной комиссии.

3. Заключительные положения

3.1. На основании решения конкурсной комиссии об определении победителя конкурса и заявления победителя конкурса издается акт Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается акт Министерства о включении его в кадровый резерв Министерства для замещения должности гражданской службы тех же категории и группы, к которым относилась вакантная должность гражданской службы, а также в то же структурное подразделение.

3.2. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв Министерства по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.3. Включение кандидатов в кадровый резерв Министерства оформляется актом Министерства, копия указанного акта хранится в документах граждан (гражданских служащих), включенных в кадровый резерв Министерства.

3.4. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Министерства и указанной информационной системы в сети «Интернет».

3.5. Документы граждан (гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсе и не допущенных к участию в нем, и кандидатов,

участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня подведения итогов конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Министерства, после чего подлежат уничтожению специалистом по кадровому обеспечению Министерства. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

Сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, представляемые гражданином (гражданским служащим) для участия в конкурсе, в случае отклонения его кандидатуры, а также невключения данного гражданина (гражданского служащего) в кадровый резерв Министерства в дальнейшем не могут быть использованы и подлежат уничтожению.

3.6. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

3.7. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1 к Методике

Министру региональной
безопасности области
Ф.И.О.

(фамилия, имя, отчество гражданина)

(государственного гражданского служащего)

паспорт: серия, № _____

выдан: _____

дата выдачи: _____

проживающего (ей) по адресу: _____

Телефон: _____

заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуру в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области в Министерстве региональной безопасности области

наименование должности и структурного подразделения)

Информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса прошу (нужное подчеркнуть):

направить простым письмом по адресу: _____

выдать мне лично по адресу: _____

Прошу дополнительно направить информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса (нужное подчеркнуть):

на электронный адрес: _____

посредством SMS-сообщения на номер мобильного телефона _____

Информацию об итогах конкурса прошу (нужное подчеркнуть):

направить простым письмом по адресу: _____

выдать мне лично по адресу: _____

дата

подпись

расшифровка

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

При проведении конкурса используются методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов в зависимости от категории и группы вакантных должностей государственной гражданской службы области:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью);
- подготовка проекта документа;
- написание реферата по вопросам связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности Министерства;
- групповая дискуссия;
- анализ кейсов (решение практических заданий).

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	главная	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий) <*>, групповая дискуссия, написание реферата
Специалисты	главная	тестирование <*>, индивидуальное собеседование, <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий) <*>, подготовка проекта документа, написание реферата
	ведущая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование, <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий), подготовка проекта документа <*>, написание реферата
	старшая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>
Обеспечивающие специалисты	старшая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>

<*> Обязательные для применения методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

1. Тестирование

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленными должностным регламентом, а также знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тестирование проводится в соответствии с распоряжением Губернатора области от 28 декабря 2015 года № 4231-р «Об организации проведения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», в том числе с применением дистанционных технологий.

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Департамент государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области.

Результаты выполнения кандидатами каждого из тестов, включающих вопросы на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если даны правильные ответы на 86 - 100 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 71 - 85 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 70 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные ответы на 50 и менее процентов вопросов.

Итоговая оценка в баллах по результатам проведения тестирования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом по каждому из вышеперечисленных видов тестов, и деления полученной суммы баллов на количество видов тестов, которые указывало Министерство в заявке на проведение компьютерного тестирования. Полученное значение округляется до целого числа, при этом, если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается

без изменения.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении конкурса для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее - психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Порядок проведения оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, порядок получения, хранения, передачи результатов психологического тестирования устанавливаются правовым актом Департамента государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора области.

2. Индивидуальное собеседование

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессионального уровня кандидата в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, его профессиональных качеств;

определить, какие профессиональные качества преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

Вопросы должны способствовать выявлению профессионального уровня кандидата, в частности, наличия:

знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом;

иных профессиональных знаний и умений в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующих категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (в значительной степени);

«2 балла», если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«1 балл», если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

«0 баллов», если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующих категории и группы.

В случае присвоения крайних оценок приводится краткая мотивировка, обосновывающая принятое лицом, проводившим индивидуальное собеседование,

решение.

Министр или начальник структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное министром, заполняет лист оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 1 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении индивидуального собеседования:

при наличии технической возможности по предложению министра иного государственного гражданского служащего, уполномоченного им или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции;

по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.

3. Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Задача проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) - получение информации о профессиональных целях, организаторских способностях, ценностных ориентациях, коммуникативных и личностно-профессиональных компетенциях кандидата.

Интервью направлено на выявление уровня развития профессиональных компетенций, в том числе ориентацию кандидата на решение задач развития, оценку кандидатом собственных достижений и неудач, эффективного мышления, коммуникативных умений, способности работать напряженно и практических умений в области управления.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) - психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора, беседы между кандидатом и членами конкурсной комиссии (далее - интервьюер). Интервьюер задает вопросы кандидату, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не дает своей личной оценки ответов кандидата или задаваемых вопросов.

При собеседовании с членами конкурсной комиссии (интервью) кандидату задают заранее определенные вопросы.

В ходе проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией также проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

Собеседование с членами конкурсной комиссии позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата.

При проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью):

при наличии технической возможности по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в формате видеоконференции;

конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео-

и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения, 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.

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения - от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат - от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения - от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности - от 0 до 2 баллов;

способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл и заносит его в лист оценки кандидата (приложение 2 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

В дальнейшем определяется общий балл кандидата, который находится путем сложения баллов, выставленных соответствующему кандидату членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании, по каждой компетенции. Итоговая сумма баллов кандидата определяется путем сложения общих баллов кандидата, выставленных каждым членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем деления итоговой суммы балла на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Полученное значение итоговой оценки округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, то первый знак остается без изменения. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 3 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

4. Написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области

Реферат - краткое изложение в письменном виде основных направлений государственного управления, государственной гражданской службы, в котором автор на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы раскрывает суть исследуемой проблемы, а также обосновывает собственные

предложения по улучшению практики государственного управления, прохождения гражданской службы.

Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из функций (полномочий) структурного подразделения государственного органа области, в которое объявлен и проводится конкурс, и должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс.

Тема и срок для написания реферата определяются правовым актом государственного органа области, предусматривающим допуск кандидатов к участию во втором этапе конкурса.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Написание реферата позволяет оценить профессиональные знания и умения кандидатов. Реферат оценивается в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата.

Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические предложения.

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 3-балльной шкале каждый:

постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач - от 0 до 2 баллов;

полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них - от 0 до 2 баллов;

правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы - от 0 до 2 баллов;

логичность изложения материала - от 0 до 2 баллов;

наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы, деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов - от 0 до 2 баллов;

качество оформления реферата - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам написания реферата определяется путем сложения баллов по каждому критерию оценки реферата. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

Результаты оценки написания реферата заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам написания реферата в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

5. Групповая дискуссия

Групповая дискуссия - это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с государственной гражданской службой и будущей профессиональной служебной

деятельностью, с целью выбора по установленным критериям наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Данный метод оценки дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию ими необходимыми профессиональными и личностными качествами, выявить такие качества у кандидатов, как самостоятельность, активность, информированность, логичное рассуждение, коммуникабельность, проявление лидерских качеств.

Группа должна состоять не менее чем из 2 кандидатов, участвующих в дискуссии.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 4-балльной шкале каждая:

способность работать в команде - от 0 до 3 баллов;

мотивация к достижению результата - от 0 до 3 баллов;

творческий подход к решению задач - от 0 до 3 баллов;

стрессоустойчивость - от 0 до 3 баллов;

активность и лидерские качества - от 0 до 3 баллов.

При этом каждой профессиональной и личностной компетенции кандидата присваивается значение:

«3 балла», если компетенция развита превосходно на лидерском уровне (высокий уровень развития ресурсного потенциала);

«2 балла», если компетенция развита хорошо на достаточно сильном уровне (полностью соответствует требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«1 балл», если компетенция развита на минимально приемлемом - базовом уровне (соответствует базовым требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«0 баллов», если компетенция развита недостаточно (неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития).

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенной групповой дискуссии определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 15 баллов.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

Результаты оценки групповой дискуссии заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 5 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам групповой дискуссии в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении групповой дискуссии:

при наличии технической возможности по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении групповой дискуссии в формате видеоконференции;

по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма ее проведения, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов по одним и тем же обсуждаемым темам для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

6. Анализ кейсов (решение практических заданий)

Анализ кейсов (решение практических заданий) - метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), должны провести его анализ, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Анализ кейсов (решение практических заданий) предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей согласно приложению 7 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы, проблем - от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам проблем - от 0 до 2 баллов;

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей - от 0 до 2 баллов.

При этом каждой профессиональной компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;
«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа кейсов (решения практических заданий) определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки решения кандидатом кейсов заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

7. 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 группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Задание для подготовки проекта документа готовится заместителем министра или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Ответственность за разработку задания для подготовки проекта документа и предоставление документов, необходимых для его выполнения, несет министр.

Темы и срок выполнения задания для подготовки проекта документа определяются распорядительным актом Министерства.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться заместителем министра, руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности или иным уполномоченным лицом. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа заносятся в лист оценки кандидата (приложение 9 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

соответствие установленным требованиям оформления - от 0 до 2 баллов;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки

проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации - от 0 до 2 баллов;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

аналитические способности, логичность мышления - от 0 до 2 баллов;

правовая и лингвистическая грамотность - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам оценки проекта документа определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

При этом каждой профессиональной компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Приложение 1
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

Лист оценка кандидата
по результатам индивидуального собеседования

Наименование группы должностей _____
 Наименование должности _____
 Фамилия, имя, отчество кандидата _____
 Фамилия, имя, отчество, замещаемая должность лица, проводившего
 собеседование _____

По результатам проведенного индивидуального собеседования _____
 (указать дату и время)

уровень компетенций кандидата, в вопросах, относящихся к замещению должности,
 соответствующей категории и группы оценивается (по 4-балльной шкале):
 (отметить соответствующие пункты)

3 балла – высоко компетентен для замещения должности соответствующей
 категории и группы (в значительной степени)

2 балла – в целом компетентен для замещения должности соответствующей
 категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности
 соответствующей категории и группы)

1 балла – ограниченно компетентен для замещения должности
 соответствующей категории и группы (только в узком круге вопросов или при
 условии повышения квалификации)

0 балл – некомпетентен для замещения должности соответствующей
 категории и группы

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок)

« ____ » _____ 20__ г.

 (подпись)

Приложение 2
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ЛИСТ
оценки кандидата по результатам собеседования
с членами конкурсной комиссии (интервью)

Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
	Профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные умения (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	

Дата

(подпись члена конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)

ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ
кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью)

N п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные навыки (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	
1							
2							

[illegible]

Приложение 4
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

**ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НАПИСАНИЯ РЕФЕРАТА**

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки реферата в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач (от 0 до 2)	Полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них (от 0 до 2)	Правильность использовани я нормативных правовых актов и научной литературы (от 0 до 2)	Логичность изложения материала (от 0 до 2)	Наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы, деятельности Министерства, организации управленческих процессов (от 0 до 2)	Качество оформления (от 0 до 2)	

Дата

(должность, фамилия, имя отчество лица, проводившего оценку)

(подпись, расшифровка подписи)

Приложение 5
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки групповой дискуссии в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 15)
		Способность работать в команде (от 0 до 3)	Мотивация к достижению результата (от 0 до 3)	Творческий подход к решению задач (от 0 до 3)	Стрессоустойчивост ь (от 0 до 3)	Активность и лидерские качества (от 0 до 3)	

Дата

(должность, фамилия, имя отчество лица, проводившего оценку)

(подпись, расшифровка подписи)

Приложение 6
к Описанию методов оценки
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ЛИСТ ОЦЕНКИ
кандидата по результатам анализа кейсов

2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне;
1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;
0 баллов – компетенция не продемонстрирована

	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем (от 0 до 2)	Способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (от 0 до 2)	Собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и принимаемым мерам проблем (от 0 до 2)	Предлагаемые пути оптимального разрешения проблемной ситуации (от 0 до 2)	Способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей (от 0 до 2)	

Дата

_____ / _____
(подпись)

_____ / _____
(расшифровка подписи)

Приложение 7
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по результатам проведения анализа кейса

(Ф.И.О. кандидата, категория и группа должности, структурное подразделение)

I. При анализе структуры и содержания текста ответа при решении кейса выявлено следующее (перечислить):

1. _____
2. _____

(соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам; оригинальность подхода (новаторство, креативность); применимость решения на практике; глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирования возможных проблем, комплексность решения); возможность долгосрочного применения)

II. По результатам проведенного анализа кейса кандидат продемонстрировал следующие профессиональные и личностные качества (перечислить):

1. _____
2. _____

(внимательность к деталям; стремление найти максимально точные и оптимальные решения; вдумчивость; аналитическое мышление; аккуратность; эмоциональная уравновешенность; критичность к результатам своей деятельности; иные особенности)

III. По результатам проведенного анализа кейса кандидат продемонстрировал следующие коммуникативные умения (перечислить):

1. _____
2. _____

(умения грамотной письменной речи без допущения грамматических, орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок; умения лаконично выражать свою позицию (либо умения детального рассмотрения детального рассмотрения каждого аспекта заявленной в кейсе проблемы); способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей)

IV. Проведенный анализ кейса диагностирует наличие у кандидата следующих профессиональных и деловых компетенций:

1. _____
2. _____

(способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем, имеющих широкий социальный характер; способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы; собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам; предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации; способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей)

Заместитель министра региональной
безопасности области

Ф.И.О.

Дата _____

Приложение 8
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ
конкурсных процедур

Наименование группы должностей _____

Наименование должности _____

N п/	Ф.И.О. кандидата	Результаты оценочных процедур в баллах										Итоговая сумма баллов
		Тест на знание законодательс тва (от 0 до 3)	Тест на знание русского языка (от 0 до 3)	Тест на знание специфики деятельнос ти Министерс тва (от 0 до 3)	IT-тест (от 0 до 3)	Итоговая оценка за тест	Индивидуально е собеседование (от 0 до 3)	Анализ кейсов/подгот овка документа (от 0 до 10)	собеседование с членами конкурсной комиссии (от 0 до 10)	Написание реферата (от 0 до 12)	Групповая дискуссия (от 0 до 15)	

(подпись секретаря конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)

«__» _____ 20__ г.

Приложение 9
к Описанию методов оценки
профессионального уровня,
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

ЛИСТ ОЦЕНКИ
кандидата по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые профессиональные и деловые компетенции кандидата в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Соответствие установленн ым требованиям оформления (от 0 до 2)	Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации (от 0 до 2)	Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 2)	Правовая и лингвистическ ая грамотность (от 0 до 2)	

Дата

(заместитель министра, руководитель структурного подразделения Министерства, в котором объявлен конкурс или лицо, уполномоченное министром)