



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

П Р И К А З

«24» сентября 2020 г.

№ П/ 384

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Положения о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Алтай и включение в кадровый резерв в Министерстве труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай, единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Алтай и включение в кадровый резерв Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай и признании утратившим силу некоторых приказов Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом Республики Алтай от 7 июня 2005 года № 37-РЗ «О государственной гражданской службе Республики Алтай», Указом Главы Республики Алтай, Председателя Правительства Республики Алтай от 25 февраля 2020 года № 58-у «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Алтай и признании утратившими силу некоторых указов Главы Республики Алтай, Председателя Правительства Республики

Алтай» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Алтай и включение в кадровый резерв в Министерстве труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

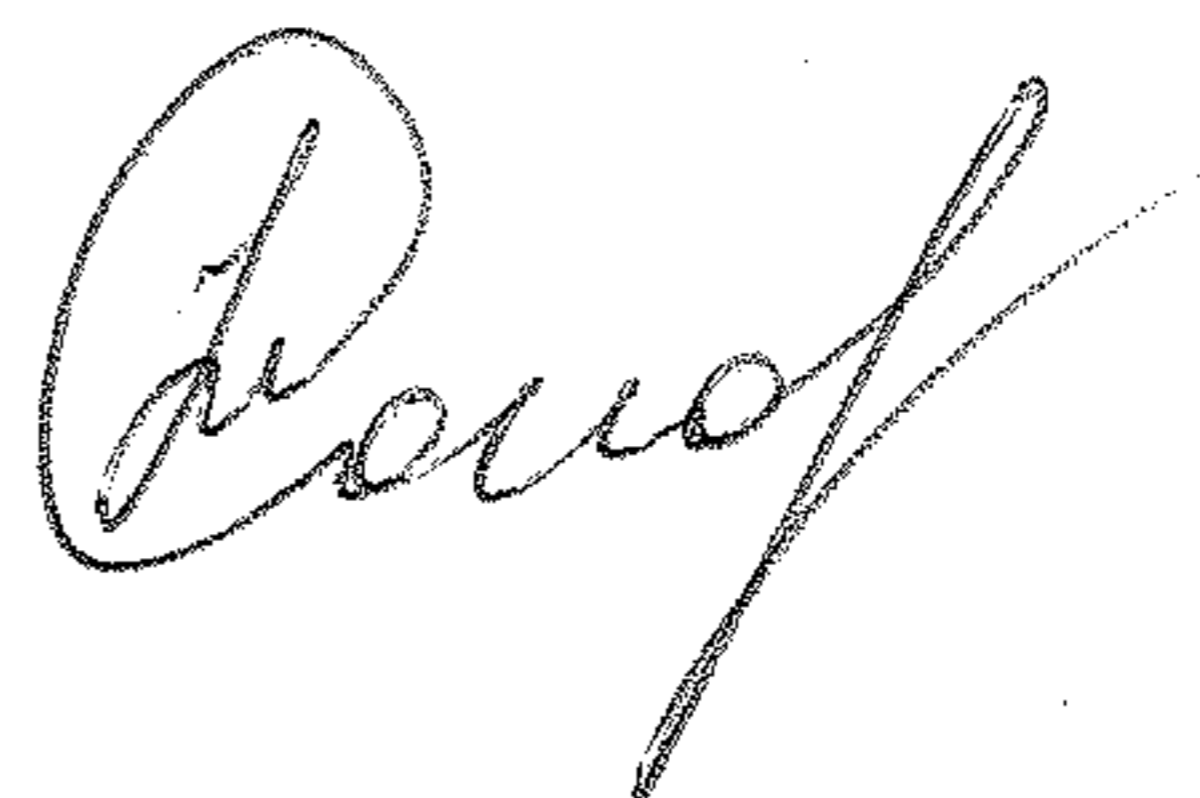
2. Утвердить единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Алтай и включение в кадровый резерв Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Признать утратившими силу:

приказ Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 2 ноября 2018 года № П/286 «Об утверждении Положения о конкурсной (аттестационной) комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности, квалификационного экзамена, аттестации государственных гражданских служащих и формированию кадрового резерва Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай».

приказ Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 14 мая 2019 года № П/165 «О внесении изменений в приказ Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 2 ноября 2017 года № П/286».

Исполняющий обязанности министра



А.И. Санаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу Министерства труда,
социального развития занятости
населения Республики Алтай
от «24» сентября 2020 г. № П/ 384

**Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов
на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы Республики Алтай и включение в кадровый резерв в
Министерстве труда, социального развития и занятости населения
Республики Алтай**

1. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2. В состав конкурсной комиссии входят Министр труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай (далее – Министр) и уполномоченные им государственные гражданские служащие (в том числе из административно-правового отдела, и отдела, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы), а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые Министерством труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай (далее – Министерство) в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

В состав конкурсной комиссии также включается представитель общественного совета при Министерстве. Общее число представителя и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Кандидатуры представителей общественного совета при Министерстве для включения в состав конкурсной комиссии представляются этим советом по запросу Министра.

3. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

4. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В Министерстве допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

5. Заседания конкурсной комиссии проводятся под руководством председателя конкурсной комиссии, а в его отсутствие – заместителя председателя конкурсной комиссии.

6. Обеспечение работы конкурсной комиссии (подготовка документов к заседанию конкурсной комиссии, ведение протокола

заседания конкурсной комиссии, формирование дел и др.) осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

7. Formой работы конкурсной комиссии являются ее заседания. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

8. 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 гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

9. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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 профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

10. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании, 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.

11. По результатам конкурса издается приказ Министра о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса, или о включении в кадровый резерв гражданского служащего (гражданина), в отношении которого принято соответствующее решение, с указанием группы должностей, на которую он может быть назначен.

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 приказ министерства о включении его в

кадровый резерв министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

12. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе следующих конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, Республики Алтай методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

- а) тестирование;
- б) анкетирование;
- в) проведение групповых дискуссий;
- г) написание реферата;
- д) индивидуальное собеседование.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией. В случае выявления победителя конкурса на вакантную должность только одним из них (например, индивидуальное собеседование) конкурс может считаться завершенным.

13. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

14. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу Министерства труда,
социального развития занятости
населения Республики Алтай
от «24» 09. 2020 г. № П/ 384

**Единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных
должностей должности государственной гражданской службы
Республики Алтай и включение в кадровый резерв Министерства
труда, социального развития и занятости населения Республики
Алтай**

I. Общие положения

1. Настоящая методика определяет организацию, порядок и условия проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Алтай (далее – гражданская служба) в Министерстве труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай и включение в кадровый резерв Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай (далее соответственно – Министерство, конкурсы, кадровый резерв).

II. Основные задачи проведения конкурсов

2. Основными задачами проведения конкурсов являются:

а) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее – граждане) на равный доступ к гражданской службе, а также права государственных гражданских служащих Республики Алтай (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

б) оценка профессионального уровня граждан, гражданских служащих, допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов);

г) отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава Министерства;

в) формирование кадрового резерва Министерства для своевременного замещения должностей гражданской службы.

III. Подготовка и организация проведения конкурсов

3. Конкурс на замещение вакантной должности объявляется по решению Министра при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

4. Конкурс в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не проводится:

а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

в) при заключении срочного служебного контракта;

г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

е) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

ж) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

5. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, 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.

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

7. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе), а также следующая информация о конкурсе:

а) наименование вакантной должности гражданской службы;

б) квалификационные требования для замещения этой должности;

- в) условия прохождения гражданской службы;
- г) место и время приема документов, подлежащих представлению, для участия в конкурсе;
- д) срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- е) предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;
- ж) сведения о методах оценки;
- з) положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей;
- и) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;
- к) другие информационные материалы.

8. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

9. Гражданин Российской Федерации, изъявивший участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р;
- 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 и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность;
 - копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);
- д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;
- е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами

Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

10. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе подает заявление на имя Министра.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой Министерства, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р;

11. Документы, указанные в пунктах 9 и 10 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» представляются в кадровую службу Министерства гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 227.

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.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине Министерство вправе перенести сроки их приема.

12. Достоверность сведений, представленных гражданином в Министерство, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 227.

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.

13. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

14. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Министром после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы и включение в кадровый резерв. Второй этап конкурсов проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

15. При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими федеральными нормативными правовыми актами поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется Министром о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме в течение 7 календарных дней с момента обнаружения данных обстоятельств. 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.

16. Претенденты на замещение вакантной должности гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства, не допущенные к участию в конкурсах, вправе обжаловать это решение в соответствии с федеральным законодательством.

17. Секретарь комиссии Министерства не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» 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.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

18. Если в результате проведения конкурсов не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв, Министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

19. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы и включение в кадровый резерв, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности, включения в кадровый резерв.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе следующих конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим федеральным правовым актам, нормативным правовым актам Республики Алтай методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике:

- а) тестирование;
- б) анкетирование;
- в) проведение групповых дискуссий;
- г) написание реферата;
- д) индивидуальное собеседование;

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется Комиссией. В случае выявления победителя конкурса на вакантную должность только одним из них (например, индивидуальное собеседование) конкурс может считаться завершенным.

20. Тестирование, в ходе конкурсных процедур, проводится:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации и Республики Алтай, федерального законодательства, законодательства Республики Алтай о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность гражданской службы проводится по единому перечню теоретических вопросов, заранее подготовленному структурным подразделением (структурными подразделениями) Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в котором (в которых) проводится конкурс. Тест составляется на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Допускается печатать вопросы теста вместе с вариантами ответов на листах формата А 4 и вручать их кандидату в присутствии Комиссии непосредственно перед началом тестирования.

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 (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.

Кандидат отвечает на вопросы в присутствии членов Конкурсной комиссии. Максимальная продолжительность тестирования устанавливается Комиссией с учетом степени сложности заданий

Кандидатам на должность гражданской службы, включение в кадровый резерв предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа.

Оценка теста проводится Комиссией по 3-бальной системе исходя из количества правильных ответов в отсутствие кандидатов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

3 балла, если даны правильные ответы на 90-100% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 80-89% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70-79% вопросов;

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

Результаты тестирования оформляются секретарем комиссии в виде ведомости.

В случае если кандидат правильно ответил менее чем на 70 %, он считается непрошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

21. 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.

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

22. 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.

23. Для написания реферата используются вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности (группу должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), на замещение которой претендуют кандидаты на вакантную должность гражданской службы, включение в кадровый резерв.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, 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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности

гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Министерства, 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 5-ти бальной шкале по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности, логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

24. Индивидуальное собеседование проводится Комиссией очно.

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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, 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 нанимателя 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.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 50-балльной шкале. По результатам индивидуального собеседования кандидатам выставляется:

50 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание 100% вопросов, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

от 30 - 40 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание от 10 до 39% вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

10 баллов, если кандидат раскрыл содержание менее чем 10% вопросов.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 10 и более процентов заданных вопросов.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 2 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

25. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

26. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

27. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

28. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании, по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике.

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

29. По результатам конкурса издается приказ Министра о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса, или о включении в кадровый резерв гражданского служащего (гражданина), в отношении которого принято соответствующее решение, с указанием группы должностей, на которую он может быть назначен.

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 приказ министерства о включении его в кадровый резерв министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

30. В кадровый резерв не может быть включен гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части первой статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. По результатам конкурса не позднее 14 рабочих дней со дня принятия конкурсной комиссией решения о включении в кадровый резерв гражданского служащего (гражданина) издается приказ Министерства о включении в кадровый резерв гражданского служащего (гражданина), в отношении которого принято соответствующее решение, с указанием группы должностей гражданской службы, на которую он может быть назначен.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к единой методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Республики Алтай и
включение в кадровый резерв
Министерства труда,
социального развития и
занятости
населения Республики Алтай

МЕТОДЫ

**оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских Республики
Алтай),**

**рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Республики Алтай
и включение в кадровый резерв Министерства труда, социального
развития и занятости населения Республики Алтай**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование
			индивидуальное собеседование
			написание реферата
			анкетирование
проведение групповых дискуссий			
Специалисты	высшая главная	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению	тестирование

	ведущая	выполнения государственными органами установленных задач и функций	индивидуальное собеседование
	старшая		анкетирование
			написание реферата
			тестирование
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование
			индивидуальное собеседование
	ведущая старшая младшая		написание реферата
			тестирование
	индивидуальное собеседование		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к единой методике
проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Республики Алтай и
включение в кадровый резерв
Министерства труда,
социального развития и
занятости
населения Республики Алтай

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 _____ баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к единой методике
проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Республики Алтай и
включение в кадровый резерв
Министерства труда,
социального развития и
занятости
населения Республики Алтай

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Алтай

(наименование государственного органа)
« ___ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование должности с указанием структурного подразделения
государственного органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Российской Федерации

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

кадровый резерв государственного органа	Федерации

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к единой методике
проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Республики Алтай и
включение в кадровый
резерв Министерства труда,
социального развития и
занятости населения
Республики Алтай

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса
на включение в кадровый резерв Министерства труда, социального
развития
и занятости населения Республики Алтай

_____ (наименование государственного органа)

«__» _____ 20__ г.

(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

_____ (наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

--	--	--

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)