



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

«25» июня 2018 г.

№ 327

г. Ставрополь

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края и Положения о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 19 Закона Ставропольского края «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Ставропольского края», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края (далее – Методика);

1.2. Утвердить Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.

2. Признать утратившим силу приказ министерства культуры Ставропольского края от 23 июня 2015 г. № 349 «Об утверждении комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Олесова С.И.

4. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

Министр



Т.И. Лихачева

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства культуры
Ставропольского края

от «25» июня 2018 года № 327

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края (далее соответственно – Методика, гражданская служба) при проведении министерством культуры Ставропольского края (далее – министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ставропольского края), 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).

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. При подготовке к проведению конкурсов в министерстве руководителями структурных подразделений министерства, на замещение должности которых планируется проведение конкурса, совместно с отделом правовой и кадровой работы определяются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки), применяемые при проведении конкурса и формируются соответствующие конкурсные задания, при необходимости актуализируются положения должностных регламентов

государственных гражданских служащих указанных структурных подразделений министерства (далее соответственно – гражданские служащие, вакантные должности гражданской службы).

По решению представителя нанимателя (далее – министр) в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы министерства могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

4. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур в министерстве могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Ставропольского края следующие методы оценки: предварительное тестирование, тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ.

5. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы министерства (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2.

6. Методы оценки, указанные в пункте 3 настоящей Методики позволяют оценить:

профессиональный уровень кандидатов в зависимости от профессиональной служебной деятельности,
профессиональные и личностные качества,
стратегическое мышление,
командное взаимодействие,
персональную эффективность,
гибкость и готовность к изменениям,
лидерство и принятие управленческих решений.

7. Для проведения конкурсов в министерстве образуется конкурсная комиссия для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы (далее – конкурсная комиссия).

Положение о конкурсной комиссии и персональный состав утверждается приказом министра (далее – Положение).

В целях независимой оценки кандидатов для участия в состав конкурсной комиссии включаются специалисты в области оценки персонала, представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, а также специалисты в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям министерства и его структурных подразделений (далее – независимые эксперты).

В состав конкурсной комиссии в министерстве наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета при министерстве культуры Ставропольского края. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

8. На официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» отделом правовой и кадровой работы размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

9. Объявление о конкурсе включает в себя: наименование вакантной должности гражданской службы министерства, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

В объявлении также указываются сведения о методах оценки, а также 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.

В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

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

Предварительный тест размещается на официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

IV. Проведение конкурсов

11. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы и осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

12. При обработке персональных данных в министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

13. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

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

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).

14. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

Членам конкурсной комиссии не позднее чем за 3 рабочих дня до начала ее заседания представляются для изучения материалы выполнения кандидатами конкурсных заданий.

Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

15. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра может осуществляться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

16. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

17. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата по каждому виду конкурсного задания при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

19. Итоговый балл кандидата определяется как сумма всех 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.

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

Рейтинг кандидатов выстраивается по количеству баллов от большего к меньшему.

21. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве итоговых баллов у нескольких кандидатов решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против».

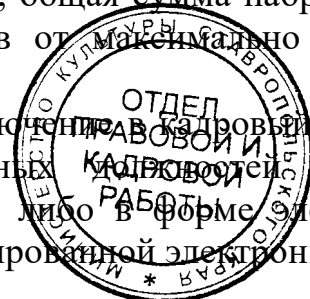
При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

22. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5.

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

23. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от максимально набранного итогового балла.

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



УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства культуры
Ставропольского края

от «25» июня 2018 года №327

ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края разработано в соответствии с Федеральным законом «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» и постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» и определяет порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – Положение, министерство, конкурсная комиссия, вакантная должность, кадровый резерв, конкурс, гражданская служба).

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом (Основным Законом) Ставропольского края, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, а также настоящим Положением.

3. Целями конкурсной комиссии являются:

реализация законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края о государственной гражданской службе в части обеспечения конституционных прав граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе,

формирование высокопрофессионального кадрового состава министерства культуры Ставропольского края и кадрового резерва.

4. Основными задачами конкурсной комиссии являются:

объективная и всесторонняя оценка профессиональных и личностных качеств граждан, государственных гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе и допущенных к участию в нем (далее – кандидаты);

определение победителей конкурса.

5. Конкурсная комиссия осуществляет следующие функции:

рассматривает документы, представленные в установленном порядке кандидатами для участия в конкурсе;

определяет соответствие кандидатов квалификационным требованиям, установленным для замещения вакантной должности, предъявляемым к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой или на включение в кадровый резерв для замещения которой проводится конкурс, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки;

оценивает проявленные в рамках конкурсных процедур профессиональные и личностные качества каждого кандидата.

6. Конкурсная комиссия в целях реализации возложенных на нее основных задач имеет право вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края, а также запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений министерства культуры Ставропольского края необходимые для ее работы документы и материалы.

II. Порядок и сроки работы конкурсной комиссии

7. Решение об образовании конкурсной комиссии принимается министром культуры Ставропольского края (далее – министр).

8. Конкурсная комиссия работает на постоянной основе. Заседания конкурсной комиссии проводятся не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления кандидатам допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, дата заседания конкурсной комиссии определяется министром.

9. Конкурсная комиссия состоит из председателя конкурсной комиссии, заместителя председателя конкурсной комиссии, секретаря конкурсной комиссии и членов конкурсной комиссии. Председателем конкурсной комиссии по должности является министр.

В состав конкурсной комиссии включаются специалисты в области оценки персонала, представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, а также специалисты в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям министерства и его структурных подразделений (далее – независимые эксперты).

В состав конкурсной комиссии в министерстве наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета при министерстве культуры Ставропольского края. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

Независимые эксперты присутствуют при выполнении кандидатами конкурсных заданий, их оценке и на заседании конкурсной комиссии.

10. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя конкурсной комиссии.

11. Секретарь конкурсной комиссии:

обеспечивает подготовку материалов к заседанию конкурсной комиссии и ведение протокола заседания конкурсной комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования;

оповещает членов конкурсной комиссии о месте и времени проведения заседания конкурсной комиссии не позднее чем за 3 календарных дня до дня ее заседания;

оформляет решение (протокол) заседания конкурсной комиссии.

12. Конкурсная комиссия правомочна принимать решения, если на ее заседании присутствует не менее двух третей членов конкурсной комиссии. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только членов

конкурсной комиссии, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

Решения конкурсной комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов и руководителя структурного подразделения министерства, на замещение должности гражданской службы или на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности министерства. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии является решающим.

13. В ходе индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии проводят обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задают вопросы с целью определения его профессионального уровня.

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

14. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, по установленной Методикой форме, результат оценки кандидата по каждому виду конкурсного задания при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

15. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- 1) признать одного кандидата победителем такого конкурса в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 2) признать отсутствие победителя такого конкурса.

16. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсная комиссия вправе рекомендовать министру включить в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем такого конкурса, но профессиональные и личные качества которого получили высокую оценку конкурсной комиссии, а также кандидатов из числа тех, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от максимально набранного итогового балла.

17. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

1) признать одного или нескольких кандидатов победителями такого конкурса в порядке, установленном законодательством Ставропольского края;

2) признать отсутствие победителей такого конкурса.

18. Решение конкурсной комиссии оглашается в день проведения конкурса на заседании конкурсной комиссии.

19. Решения (протоколы) заседаний конкурсной комиссии подписываются всеми членами конкурсной комиссии, принявшими участие в их заседании.

20. В течение 7 календарных дней со дня проведения конкурса кандидатам, принявшим участие в конкурсе, отделом правовой и кадровой работы министерства (далее – отдел кадров) направляются сообщения о результатах проведения конкурса 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 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

21. Организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляется отделом кадров.



к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ставропольского края), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки	Максимальный балл
Руководители	главная ведущая	планирование и организация деятельности министерства, 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	10
			индивидуальное собеседование	10
			подготовка проекта документа	10
			написание реферата	10
			анкетирование	10
			проведение групповых дискуссий	10
Специалисты	главная ведущая	самостоятельная деятельность по	тестирование	9
			индивидуальное	9

	старшая	профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	собеседование	
			подготовка проекта документа	9
			анкетирование	9
			написание реферата	9
			тестирование	9
			индивидуальное собеседование	9
			подготовка проекта документа	9
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности министерства	тестирование	8
			индивидуальное собеседование	8
			подготовка проекта документа	8
			написание реферата	8
	ведущая старшая младшая		тестирование	8
			индивидуальное собеседование	8



к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ставропольского края), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерство (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Ставропольского края о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше

категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 75 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

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.

III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения 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.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата – от 3 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения 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 следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

IV. Индивидуальное собеседование

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 министра 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.

V. Проведение групповых дискуссий

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 министерства, для замещения 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.

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.

VI. 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 вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться 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. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и Ставропольского края;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.



к методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

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 министерства)

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)

к методике проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы в
министерстве культуры
Ставропольского края и
включение в кадровый резерв
министерства культуры
Ставропольского края

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы в министерстве культуры
Ставропольского края

Министерство культуры Ставропольского края

«__» _____ 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 в министерстве культуры
Ставропольского края

(наименование должности с указанием структурного подразделения министерства)

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 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 признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата,	Вакантная должность государственной
-----------------------------------	-------------------------------------

признанного победителем	гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края	Группа должностей государственной гражданской службы Ставропольского края

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)



к методике проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы в
министерстве культуры
Ставропольского края и
включение в кадровый резерв
министерства культуры
Ставропольского края

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в
кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края

Министерство культуры Ставропольского края

«__» _____ 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 министерства
культуры Ставропольского края по следующей группе должностей
государственной гражданской службы Ставропольского края

—

(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 министерство культуры Ставропольского края
(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 министерства культуры Ставропольского края

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Ставропольского края

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)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

