УТВЕРЖДЕНА

приказом региональной тарифной комиссии Ставропольского края

от «05» \_июня\_ 2018\_ г. № 107\_\_\_

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края и на включение в кадровый резерв региональной тарифной комиссии Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Указ Президента Российской Федерации), 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», постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» и определяет процедуру проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края и на включение в кадровый резерв региональной тарифной комиссии Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно - конкурс, гражданская служба, РТК Ставропольского края).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно - граждане, гражданские служащие, кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, по которой объявлен конкурс (далее соответственно - квалификационные требования, вакантная должность).

3. Конкурс проводится на условиях, определенных статьей 22 Федерального закона, и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

4. Решение о проведении конкурсов принимается представителем нанимателя на основании служебной записки руководителя структурного подразделения РТК Ставропольского края, в котором имеется вакантная должность (далее соответственно - руководитель структурного подразделения, структурное подразделение), и оформляется соответствующим приказом РТК Ставропольского края.

В служебной записке руководителя структурного подразделения должны содержаться:

полное наименование вакантной должности;

перечень предлагаемых руководителем структурного подразделения методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее соответственно - методы оценки, оценка) и соответствующих им конкурсных заданий (далее - конкурсные задания).

5. При приеме документов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации (далее соответственно - документы, Положение о конкурсе), от граждан, гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее - претендент), кадровой службой РТК Ставропольского края проводится оценка полноты и надлежащего оформления представленных претендентами документов, а также определение соответствия претендентов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки.

6. По истечении срока, установленного Положением о конкурсе для приема документов претендентов, кадровой службой РТК Ставропольского края составляется список кандидатов.

7. Кадровая служба РТК Ставропольского края не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте РТК Ставропольского края и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - государственная информационная система) информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие уведомления в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы.

8. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурса используются следующие методы оценки:

1) тестирование;

2) индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в РТК Ставропольского края Ставропольского края и на включение в кадровый резерв РТК Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее - конкурсная комиссия);

3) подготовка проекта документа;

4) написание реферата или иных письменных работ.

5) проведение групповых дискуссий.

9. Количество используемых в ходе конкурса методов оценки составляет:

1) для должностей категории «руководители» - не менее четырех методов оценки;

2) для должностей категории «специалисты» - не менее трех методов оценки.

10. Использование методов оценки, указанных в [пункте 8](#P591) настоящей Методики, заключается в выполнении кандидатом одного конкурсного задания по каждому методу оценки, определенному в соответствии с [пунктами 11](#P600) и [12](#P601) настоящей Методики.

11. Методы оценки, предусмотренные [подпунктами «1](#P592)» и [«2» пункта 8](#P593) настоящей Методики, являются обязательными.

12. Использование методов оценки, предусмотренных [подпунктами «3](#P594)» - [«5» пункта 8](#P595) настоящей Методики, осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей в соответствии с [методами](#P719) оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, рекомендуемыми при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в РТК Ставропольского края и на включение в кадровый резерв РТК Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края, являющимися приложением 1 к настоящей Методике.

13. В ходе конкурса может проводиться психологическое тестирование кандидатов психологом с целью обеспечения объективности оценки профессионально важных деловых и личностных качеств кандидатов.

В целях обеспечения соблюдения прав кандидатов, установленных законодательством Российской Федерации, психологическое тестирование проводится исключительно с их согласия.

По итогам психологического тестирования психологом подготавливается заключение о результатах психологического тестирования кандидата для его последующего представления на рассмотрение конкурсной комиссии.

14. Выбор методов оценки, предусмотренных [подпунктами «3](#P594)» - [«5» пункта 8](#P595) настоящей Методики, по каждой вакантной должности, а также установление максимального балла за выполнение кандидатами каждого конкурсного задания осуществляется конкурсной комиссией до объявления конкурса (далее - решение конкурсной комиссии о выборе методов оценки).

Решение конкурсной комиссии о выборе методов оценки оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии, который подписывается председательствующим на заседании конкурсной комиссии и секретарем конкурсной комиссии.

15. Для организации проведения конкурса структурное подразделение представляет в кадровую службу РТК Ставропольского края в сроки, определенные приказом РТК Ставропольского края, следующие материалы:

1) положения должностного регламента гражданского служащего по вакантной должности, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

2) перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности;

3) тестовые вопросы для оценки знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом (далее соответственно - профессиональный тест, знания и умения по тематике профессиональной служебной деятельности);

4) конкурсные задания в соответствии с решением конкурсной комиссии о методах оценки.

16. Тестирование заключается в оценке уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий (далее - общий тест), а также знаниями и умениями по тематике профессиональной служебной деятельности.

Общий тест формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, профессиональный тест - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности.

17. При тестировании используется единый перечень вопросов. Количество вопросов теста составляет:

для должностей категории «руководители» - не менее 50 вопросов;

для должностей категории «специалисты» - не менее 40 вопросов.

Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.

18. Тестирование может осуществляться с применением специального программного обеспечения.

19. В ходе индивидуального собеседования на заседании конкурсной комиссии кандидату задаются вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

Результаты индивидуального собеседования выражаются в баллах, выставляемых кандидату каждым членом конкурсной комиссии, с краткой мотивировкой выставленного балла при необходимости и отражаются в конкурсном [бюллетене](#P771) по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

Максимальное количество баллов по результатам индивидуального собеседования составляет 10 баллов.

20. Подготовка проекта документа проводится в целях оценки знаний и умений кандидатов, необходимых для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности, и оценивается на условиях анонимности на основе критериев оценки подготовки кандидатами проекта документа, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

КРИТЕРИИ

оценки подготовки кандидатами проекта документа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерий | Максимальная оценка (баллов) |
| 1. | Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 6 |
| 2. | Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края | 6 |
| 3. | Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 5 |
| 4. | Аналитические способности, логичность мышления | 5 |
| 5. | Правовая и лингвистическая грамотность | 5 |
| 6. | Соответствие требованиям оформления, установленным инструкцией по делопроизводству в РТК Ставропольского края, утверждаемой приказом РТК Ставропольского края | 3 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

21. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности, а также квалификационных требований для ее замещения.

Реферат или иная письменная работа должны соответствовать следующим требованиям:

объем – до 5 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 и выполняться кандидатами самостоятельно в виде домашнего задания.

Оценка рефератов или иных письменных работ кандидатов производится на условиях анонимности на основе критериев оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов, приведенных в таблице 2.

Таблица 2

КРИТЕРИИ

оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Максимальная оценка (баллов) |
| 1. | Раскрытие темы | 7 |
| 2. | Аналитические способности, логичность мышления | 7 |
| 3. | Правовая и лингвистическая грамотность | 6 |
| 4. | Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений | 8 |
| 5. | Соответствие требованиям оформления, установленным [пунктом 21](#P654) настоящей Методики | 2 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

22. Для выполнения конкурсных заданий кандидатам предоставляется равное количество времени.

23. Выполненные конкурсные задания подписываются кандидатами с указанием даты и времени их выполнения.

24. Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 60 процентов и более от максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания.

25. Результаты тестирования каждого кандидата определяются представителем кадровой службы РТК Ставропольского края совместно с независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, для их последующего представления на заседание конкурсной комиссии.

26. Результаты конкурсных заданий, выполненных кандидатами в соответствии с методами оценки, предусмотренными [подпунктами «3](#P594)» - [«5» пункта 8](#P595) настоящей Методики, определяются представителем структурного подразделения совместно с представителем кадровой службы РТК Ставропольского края и независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, для их последующего представления на заседании конкурсной комиссии.

27. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением написания реферата, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

28. Результаты оценки выполнения в ходе конкурса каждым кандидатом конкурсных заданий, за исключением результатов индивидуального собеседования, заносятся кадровой службой в сводную таблицу результатов с указанием суммы набранных кандидатом баллов (далее - интегрированная оценка), которую секретарь конкурсной комиссии не позднее чем за 3 рабочих дня до начала проведения заседания конкурсной комиссии направляет для ознакомления членам конкурсной комиссии.

29. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и интегрированной оценки.

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

31. На итоговом заседании конкурсной комиссии:

1) рассматриваются и обсуждаются результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий;

2) рассматриваются результаты психологического тестирования кандидатов, представленные психологом, в случае проведения психологического тестирования;

3) проводится индивидуальное собеседование с каждым кандидатом;

4) оценивается профессиональный уровень кандидатов и их соответствие квалификационным требованиям;

5) принимается решение конкурсной комиссии по результатам конкурса.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Методике проведения конкурсов

на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края и на включение в кадровый резерв региональной тарифной комиссии

Ставропольского края для замещения

вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края и на включение в кадровый резерв региональной тарифной комиссии Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Категория должностей государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края | Группа должностей государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края | Метод оценки |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Руководители | главная | подготовка проекта документа |
|  | написание реферата или иной письменной работыпроведение групповых дискуссий |
| 2. | Специалисты | главная,ведущая | подготовка проекта документа |
| написание реферата или иной письменной работы |
| старшая | подготовка проекта документа |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Методике проведения конкурсов

на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Ставропольского края в региональной тарифной комиссии Ставропольского края и на включение в кадровый резерв региональной тарифной комиссии

Ставропольского края для замещения

вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

 Форма

 КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

 (дата проведения конкурса\*)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (полное наименование должности государственной гражданской службы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ставропольского края, на замещение которой проводится конкурс)

 (Максимальный балл составляет 10 баллов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество кандидата \*\* | Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии \*\*\* кандидату по результатам индивидуального собеседования | Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости) |
|  |  |  |
|  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*Под конкурсом в настоящем Приложении понимается конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в РТК Ставропольского края и на включение в кадровый резерв РТК Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.

\*\* Под кандидатами в настоящем Приложении понимаются граждане Российской Федерации, государственные гражданские служащие Ставропольского края, изъявившие желание участвовать в конкурсе и допущенные к участию в конкурсе.

 \*\*\*Под конкурсной комиссией в настоящем Приложении понимается конкурсная комиссия для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в РТК Ставропольского края и на включение в кадровый резерв РТК Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.".