



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АППАРАТ ГЛАВЫ
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ –
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ И
ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ
ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКА
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫНЫҢ
ПАЗА ХАКАС РЕСПУБЛИКА
ПАЗЫНЫҢ – ХАКАС РЕСПУБЛИКА
ПРАВИТЕЛЬСТВО КНЕЗИНИҢ
АППАРАДЫ

ПРИКАЗ

от 06.04. _____ 2020 г. № А-19-р
г. Абакан

О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (с последующими изменениями), ПРИКАЗЫВАЮ:

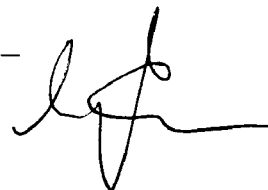
1. Утвердить Положение о порядке и сроках работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (приложение 1).

2. Утвердить Методику проведения в Аппарате Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва (приложен : 2).

3. Признать утратившим силу распоряжение Администрации Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия от 12.02.2019 № А-07-р «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на

замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Администрации Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия».

Первый заместитель Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства Республики Хакасия –
руководитель Аппарата Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства Республики Хакасия
и Правительства Республики Хакасия



Н. Миронов

УТВЕРЖДЕНО
приказом Аппарата Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия и
Правительства Республики Хакасия
«О конкурсной комиссии для
проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы и на
формирование кадрового резерва
Аппарата Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и сроках работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее соответственно – конкурсная комиссия, конкурс), порядок и сроки ее работы.

1.2. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

1.3. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Хакасия, законами Республики Хакасия, нормативными правовыми актами Республики Хакасия, а также настоящим Положением.

1.4. Все понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных действующим законодательством.

2. Состав конкурсной комиссии

2.1. Конкурсная комиссия образуется приказом Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – Аппарат Главы и Правительства Республики Хакасия).

2.2. Состав конкурсной комиссии формируется в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 17 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями).

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

2.4. В состав конкурсной комиссии входят заместитель руководителя Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия, государственные гражданские служащие Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия (в том числе из отдела кадров и государственных наград, отдела государственной службы, в должностные обязанности которых входит выполнение задач и функций органа по управлению государственной гражданской службой, отдела правового обеспечения Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые Аппаратом Главы и Правительства Республики Хакасия, обеспечивающим задачи и функции государственного органа Республики Хакасия по управлению государственной гражданской службой, в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Дополнительно приказом Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия в состав конкурсной комиссии включается руководитель структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия (лицо, его замещающее), в которое проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы или на формирование кадрового резерва Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение служебных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

2.5. Председателем конкурсной комиссии является заместитель руководителя Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия.

Секретарем конкурсной комиссии назначается гражданский служащий

департамента государственной службы и кадров.

2.6. Председатель конкурсной комиссии:

осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию конкурса;

организует работу конкурсной комиссии;

назначает дату и время проведения заседания конкурсной комиссии в соответствии с приказом Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия;

председательствует на заседании конкурсной комиссии с правом решающего голоса.

2.7. Заместитель председателя конкурсной комиссии осуществляет полномочия председателя конкурсной комиссии в случае его отсутствия, а также по его поручению.

2.8. Секретарь конкурсной комиссии:

размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на Официальном портале исполнительных органов государственной власти Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

организует проведение заседания конкурсной комиссии, подготовку необходимых документов, оформление протоколов (решений) конкурсной комиссии;

осуществляет прием, регистрацию и хранение заявлений претендентов на участие в конкурсе и прилагаемых к ним документов;

знакомит претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирование кадрового резерва (далее – претенденты), заявивших о намерении участвовать в конкурсе, с конкурсной документацией под роспись и консультирует их по вопросам проведения конкурса;

готовит проекты запросов о проверке достоверности и полноты сведений, представленных претендентами на участие в конкурсе;

получает от претендентов письменные согласия на обработку их персональных данных;

осуществляет подготовку запроса в научные, образовательные и другие организации о направлении специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, для включения в состав конкурсной комиссии в качестве независимых экспертов;

организует проведение конкурсных процедур;

не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса размещает на Официальном портале исполнительных органов государственной власти Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «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;

в семидневный срок со дня завершения конкурса направляет кандидатам

письменное сообщение о результатах конкурса (кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, соответствующие сообщения направляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью). Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на Официальном портале исполнительных органов государственной власти Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

организует уничтожение документов претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, по истечении трех лет со дня завершения конкурса;

обеспечивает оповещение членов конкурсной комиссии о времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии;

осуществляет подготовку проектов приказов Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия по вопросам, относящимся к организации и проведению конкурсов;

представляет членам конкурсной комиссии информацию о кандидатах, допущенных к участию во втором этапе конкурса, по форме согласно приложению к настоящему положению;

по письменному заявлению представляет кандидатам выписку из решения конкурсной комиссии.

В период отсутствия секретаря конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, служебная командировка, нахождение в отпуске и другое) по поручению председателя конкурсной комиссии его функции исполняет другой член конкурсной комиссии.

2.9. Члены конкурсной комиссии:

участвуют в заседаниях конкурсной комиссии;

вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии;

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

оценивают проявленные в рамках конкурсных процедур профессиональные и личностные качества кандидатов;

голосуют по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии;

подписывают протокол (решение) конкурсной комиссии по результатам конкурса;

при несогласии с решением конкурсной комиссии вправе выразить свое мнение в письменной форме.

2.10. Председатель, заместитель председателя, секретарь, члены конкурсной комиссии не вправе распространять персональные данные государственных гражданских служащих (граждан), допущенных к участию в конкурсе, полученные в ходе проведения конкурса.

3. Проведение заседаний конкурсной комиссии

3.1. Заседание конкурсной комиссии проводится при условии наличия не менее двух кандидатов и приказа Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия об объявлении конкурса.

3.2. Выбор метода (методов) оценки кандидата указывается в объявлении о проведении конкурса.

При дистанционном взаимодействии с кандидатами на замещение вакантной должности оценка может быть проведена с помощью тестов для самопроверки федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров».

3.3. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей общего числа ее членов.

Члены конкурсной комиссии уведомляются о проведении заседания конкурсной комиссии не позднее чем за три дня до дня проведения ее заседания.

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

Решение конкурсной комиссии принимается в день проведения заседания конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов по итогам проведенных конкурсных процедур открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

3.5. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 4 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.06.2018 № 397 (далее – единая методика), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 5 к единой методике, которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

Приложение
к Положению о порядке и сроках
работы конкурсной комиссии для
проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы и на
формирование кадрового резерва
Аппарата Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия

ИНФОРМАЦИЯ

о кандидатах на замещение должностей государственной гражданской службы и на
формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики
Хакасия

(наименование должности государственной гражданской службы Республики Хакасия)

Квалификационные требования к уровню профессионального образования:

Квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы
или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Образование (уровень образования, год окончания обучения, наименование образовательной организации, специальность, квалификация, направление подготовки)	Стаж государственной гражданской службы	Стаж (опыт) работы по специальности, направлению подготовки	Периоды трудовой деятельности	Иная информация
1	2	3	4	5	6	7	8

Рос

УТВЕРЖДЕНА

приказом Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия»

МЕТОДИКА

проведения в Аппарате Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и определяет основные приемы, методы проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – конкурс).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Хакасия (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

3. Конкурсной комиссией для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – конкурсная комиссия) для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются не противоречащие федеральным законам и другим нормативным

правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4. Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость, а также очередность применения остальных конкурсных процедур, указанных в пунктах 5.3–5.5 настоящей Методики, определяется конкурсной комиссией с учетом необходимых квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы и в зависимости от категории и группы должности государственной гражданской службы, области и вида профессиональной деятельности.

5. Методы оценки.

5.1. Тестирование.

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов, утвержденных руководителем Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – руководитель Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия), в письменной форме или форме компьютерного тестирования.

Количество вопросов, включенных в указанный перечень, не должно быть менее 150 и максимальным количеством не ограничивается.

Вопросы для проведения тестирования готовятся департаментом государственной службы и кадров Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия совместно со структурным подразделением Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – Аппарат Главы и Правительства Республики Хакасия), для замещения вакантных должностей гражданской службы и на формирование кадрового резерва в котором объявляется конкурс.

При дистанционном взаимодействии с кандидатами на замещение вакантной должности оценка может быть проведена с помощью тестов для самопроверки федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров».

Кандидат отвечает на вопросы теста в присутствии членов конкурсной комиссии. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

При нарушении кандидатом правил тестирования он отстраняется от

тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. На каждый вопрос предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является верным. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 40 и более 60 минут (из расчета одной минуты на один вопрос), по истечении которых тестирование считается законченным. В случае если кандидат не отметил ни один из предложенных вариантов ответа или отметил два и более варианта, такой ответ засчитывается как неправильный.

Оценка теста проводится по количеству верных ответов. По результатам тестирования кандидатам выставляются баллы:

10 баллов, если даны правильные ответы не менее чем на 91 процент вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 76–90 процентов вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70–75 процентов вопросов.

В случае если кандидат ответил правильно менее чем на 70 процентов вопросов, он считается не прошедшим тестирование.

Результаты тестирования заносятся секретарем конкурсной комиссии в оценочный лист (приложение 1 к настоящей Методике) и в виде краткой справки докладываются на заседании конкурсной комиссии.

5.2. Индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии после получения результатов тестирования и иных конкурсных заданий.

При проведении индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии знакомит членов конкурсной комиссии с анкетно-биографическими данными кандидатов и профессиональным опытом, результатом выполнения теста и иных конкурсных заданий.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в том числе по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы. При этом конкурсная комиссия оценивает:

уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности государственной гражданской службы, на которую проводится конкурс, о перспективах работы в данной должности;

наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

наличие у кандидата умений, повышающих общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность);

наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;

стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных

задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения, расширять кругозор;

иные профессиональные и личностные качества кандидата.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1–2 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

По результатам индивидуального собеседования с кандидатами каждым членом конкурсной комиссии заполняется конкурсный бюллетень (приложение 2 к настоящей Методике), который после выставления оценок подписывается и приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования – 5 баллов. В случае если кандидат по результатам индивидуального собеседования набрал менее 3 баллов, он считается не

прошедшим индивидуальное собеседование.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

5.3. Написание реферата и иной письменной работы.

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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

Реферат или иная письменная работа оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам написания реферата или иной письменной работы определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде реферата или иной письменной работы – 5 баллов. В случае если кандидат по результатам оценки реферата набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.4. 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 другое), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть представлены кандидатом.

При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты.

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

Результаты анкетирования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы;

в 3 балла, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы при условии соответствующей переподготовки;

в 1–2 балла, если кандидат не соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам анкетирования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования – 5 баллов. В случае если кандидат по результатам оценки анкетирования набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде анкетирования оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.5. Групповая дискуссия.

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основываются на практических вопросах – конкретных ситуациях, заблаговременно подготовленных и сформулированных в письменном виде.

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.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1–2 балла, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам дискуссии определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде дискуссии – 5 баллов. В случае если кандидат по результатам оценки дискуссии набрал менее

3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде дискуссии оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

6. Темы рефератов, анкета, вопросы для проведения групповых дискуссий, индивидуального собеседования заблаговременно подготавливаются в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы руководителем структурного подразделения Администрации, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Администрации, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

7. После завершения конкурсных процедур (методов оценки) секретарь конкурсной комиссии заполняет сводную таблицу результатов оценки кандидатов по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике и по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов в зависимости от суммы баллов от наибольшего балла к наименьшему.

Сводная таблица результатов оценки кандидатов подписывается председателем и секретарем конкурсной комиссии и приобщается к протоколу (решению) заседания конкурсной комиссии.

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

9. Решение конкурсной комиссии принимается в день проведения заседания конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов по итогам проведенных конкурсных процедур открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но по результатам конкурсных процедур набрал не менее 50 процентов максимального балла.

Приложение 1
к Методике проведения в Аппарате
Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы и на формирование
кадрового резерва

(Форма)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результатов тестирования кандидатов
на замещение должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового резерва Аппарата
Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и
Правительства Республики Хакасия

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Количество правильных ответов по результатам тестирования	Доля правильных ответов в общем количестве вопросов по результатам тестирования, процентов	Количество баллов по результатам тестирования
1	2	3	4	5
1				
2				

Приложение 2
к Методике проведения в Аппарате
Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы и на формирование
кадрового резерва

(Форма)

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

_____ (вид конкурсного испытания)

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3	4
1			
2			

Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии: _____

Дата составления «__» _____ 20__ г.

Приложение 3
к Методике проведения в Аппарате
Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы и на формирование
кадрового резерва

(Форма)

КРАТКАЯ СПРАВКА

по результатам _____
(вид конкурсного испытания)

на замещение должностей государственной гражданской службы и на
формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики
Хакасия

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Средний балл
1	2	3
1		
2		

Приложение 4
к Методике проведения в Аппарате
Главы Республики Хакасия –
Председателя Правительства
Республики Хакасия и Правительства
Республики Хакасия конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы и на формирование
кадрового резерва

(Форма)

ИТОГОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
проведения конкурсных процедур кандидатами
на замещение должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы
Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и
Правительства Республики Хакасия

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Тестирование	Индивидуальное собеседование	Написание реферата	Анкетирование	Групповая дискуссия	Общая сумма баллов
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)