



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

от 14.08.2018

№ 1160

г. Краснодар

**Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы
Краснодарского края и включения в кадровый резерв
министерства труда и социального развития Краснодарского края**

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включения в кадровый резерв министерства труда и социального развития Краснодарского края (приложение № 1).

2. Утвердить состав конкурсной комиссии министерства труда и социального развития Краснодарского края (приложение № 2).

3. Признать утратившим силу приказ министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 24 февраля 2015 года № 105 «Об утверждении порядка и сроков работы конкурсной комиссии, методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве социального развития и семейной политики Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых правовых актов министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края».

4. Отделу информационно-аналитической и методической работы (Некрасова) обеспечить:

направление настоящего приказа для размещения (опубликования) на официальном сайте администрации Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru);

размещение настоящего приказа на официальном сайте министерства труда и социального развития Краснодарского края (www.sznkuban.ru).

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

Министр



К.А. Федоренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства труда
и социального развития

Краснодарского края

от 14.08.2018 № 1160

МЕТОДИКА

**проведения конкурса на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Краснодарского края
и включения в кадровый резерв министерства труда и социального
развития Краснодарского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства труда и социального развития Краснодарского края разработана на основании статьи 13 Закона Краснодарского края от 31 мая 2005 года № 870-КЗ «О государственной гражданской службе Краснодарского края», с учетом положений Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и устанавливает порядок проведения конкурса на замещение вакантной (не замещенной государственным гражданским служащим Краснодарского края) должности государственной гражданской службы Краснодарского края (далее – должность гражданской службы) и конкурса на включение в кадровый резерв (далее также – конкурс в резерв), а также определяет организацию работы конкурсной комиссии министерства труда и социального развития Краснодарского края.

1.2. Основными задачами проведения конкурса в министерстве труда и социального развития Краснодарского края (далее – министерство) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее – граждане) на равный доступ к государственной гражданской службе Краснодарского края (далее – гражданская служба);

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава;

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

формирование на конкурсной основе кадрового резерва в министерстве для замещения вакантных должностей.

1.3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов

для замещения вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

2. Организация проведения конкурса

2.1. Конкурс в министерстве объявляется по решению министра труда и социального развития Краснодарского края или лица, исполняющего его обязанности (далее – министр), при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой может быть произведено на конкурсной основе.

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

при заключении срочного служебного контракта;

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

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

2.3. Конкурс в министерстве не проводится при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утвержденному приказом министерства.

2.4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

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

2.5. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе отдел по вопросам государственной службы и кадров управления правового обеспечения (далее – отдел) министерства организует:

подготовку приказа министерства об объявлении конкурса;

подготовку и размещение на официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы (в случае проведения конкурса в резерв – группы должностей, в отношении которой требуется пополнение резерва), квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской

службы, место и время приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы, 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, информация о возможности прохождения предварительного квалификационного теста, который размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

подготовку совместно со структурным подразделением министерства, в котором на вакантную должность объявлен конкурс или конкурс в резерв, вопросов для тестирования;

прием документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы или конкурсе в резерв;

проверку достоверности документов, представленных кандидатами для участия в конкурсе (проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы или конкурсе в резерв, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы);

организацию, с согласия кандидата, процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений;

регистрацию заявлений для участия в конкурсе в журнале учета участников конкурса;

информирование граждан (гражданских служащих) посредством почтовой связи о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса.

2.6. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел министерства:

личное заявление;

заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

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

документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы;

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или

кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.7. Гражданский служащий министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе в министерстве, подает в отдел заявление на имя министра.

Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе в министерстве, представляет в министерство заявление на имя министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

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

Документы кандидата для участия в конкурсе представляются в министерство в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

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

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв министерства, а также после оформления, в случае необходимости, допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну.

В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме министром о причинах отказа в участии в конкурсе.

Претендент, на замещение вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв министерства, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

3. Оценка соответствия кандидата квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы

3.1. В число квалификационных требований для замещения должности гражданской службы входят требования:

к уровню профессионального образования;
к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, а также, при наличии соответствующего решения министра, — к специальности, направлению подготовки.

3.2. Оценка соответствия кандидата квалификационным требованиям осуществляется:

к уровню профессионального образования и стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки — на основании представленных документов, подтверждающих необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы;

к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, — на основе результатов выполненных конкурсных процедур (тестирование, индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, анкетирование, написание реферата на заданную тему, написание диктанта, подготовка проекта документа и другие практические задания).

4. Выполнение кандидатом конкурсных процедур

4.1. Конкурсные процедуры выполняются с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата:

индивидуальное собеседование;

тестирование;

выполнение практических заданий в соответствии с должностным регламентом по должности гражданской службы (проведение групповых дискуссий, анкетирование, написание реферата на заданную тему, написание диктанта, подготовка проекта документа и другие практические задания).

Тестирование проводится:

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).

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

4.2. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии не позднее 3-х рабочих дней до начала ее заседания знакомит членов конкурсной комиссии с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

4.4. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.5. 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.

5. Методы и критерии оценки знаний и навыков кандидата, претендующего на замещение вакантной должности гражданской службы

5.1. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур.

5.2. Конкурсные процедуры выполняются с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- написание реферата;
- анкетирование;
- подготовка проекта документа;
- проведение групповых дискуссий.

5.3. Тест состоит из пяти частей:

в первую часть входят вопросы на владение государственным языком Российской Федерации (русским языком) (10 вопросов);

во вторую часть входят вопросы на знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации, Устава Краснодарского края (10 вопросов);

в третью часть входят вопросы на знание федерального и краевого законодательства в области государственной гражданской службы, законодательства по противодействию коррупции (10 вопросов);

четвертая часть содержит вопросы на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий (10 вопросов);

в пятую часть входят вопросы, связанные с выполнением функций по вакантной должности в соответствии с должностным регламентом (10 вопросов).

Вопросы для тестирования, связанные с выполнением функций по вакантной должности в соответствии с должностным регламентом, и варианты ответов на них представляются в комиссию руководителями соответствующих структурных подразделений министерства не позднее, чем за две недели до даты проведения конкурса.

Общее количество вопросов в тесте — 50. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов. Предложенные вопросы могут предполагать только один правильный ответ.

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

Время для подготовки кандидатом ответов на вопросы теста составляет 60 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

Проверка и оценка теста проводится комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидата непосредственно после завершения тестирования.

Результаты тестирования по каждому кандидату заносятся в протокол заседания конкурсной комиссии.

Если из общего количества вопросов кандидатом дано 15 и более неправильных ответов, то кандидат считается не прошедшим тестирование и не допускается к собеседованию, о чем ему сообщается до начала собеседования секретарем комиссии.

5.4 Индивидуальное собеседование проводится членами комиссии после подведения результатов тестирования с кандидатами, успешно прошедшими тестирование.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс в резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс в резерв).

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в баллах:

10 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 аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

8 баллов — 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

6 баллов — 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов — 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составленный по форме согласно приложению № 3, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее – Постановление), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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

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

5.8. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, 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.

5.9. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

5.10. Реферат сдается кандидатом в отдел в день представления документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности или конкурсе в резерв.

Реферат кандидата по объему не должен превышать 5 – 7 листов бумаги формата А 4, шрифтом Times New Roman № 14, с одинарным междустрочным интервалом.

Представленный реферат проверяется и оценивается лицом, указанным в должностном регламенте по вакантной должности в качестве непосредственного руководителя, или уполномоченным им лицом. В случае необходимости лицо, указанное в должностном регламенте по вакантной должности в качестве непосредственного руководителя, или уполномоченное им лицо может направить реферат на проверку и оценку внешнему рецензенту, предварительно

обезличив данные автора реферата.

При подготовке отзыва на представленный реферат применяется балльная система оценки по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям к оформлению реферата;

раскрытие темы реферата;

аналитические способности, логика мышления кандидата;

обоснованность и практическая реализация представленных предложений по заданной теме.

По итогам проверки реферата лицо, указанное в должностном регламенте по вакантной должности в качестве непосредственного руководителя, представляет в отдел письменный мотивированный отзыв на реферат кандидата.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии в баллах:

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

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

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

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

5.11. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс в 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 других), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

5.12. 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 в резерв). В этих целях кандидату предоставляются инструкция по делопроизводству в исполнительных органах государственной власти Краснодарского края и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется 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 в 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;
- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- аналитические способности, логичность мышления;
- правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов.

5.13. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, связанной с исполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

При проведении групповой дискуссии ведется аудиозапись, о чем кандидаты предупреждаются перед началом заседания конкурсной комиссии.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии в баллах:

5 баллов — если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко 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 аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения дискуссии;

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;

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;

0 баллов — 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.

6. Порядок и сроки работы конкурсной комиссии министерства труда и социального развития Краснодарского края

6.1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы и конкурса в резерв в министерстве утверждается приказом министерства и действует на постоянной основе.

6.2. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из отдела по вопросам государственной службы и кадров управления правового обеспечения и организации гражданской службы министерства и отдела, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель федерального государственного органа по управлению государственной службой или государственного органа субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов — специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой.

В состав конкурсной комиссии, наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета, образованного при министерстве.

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

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

6.4. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

6.5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы и конкурса в резерв в министерстве. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, отпуск и другие причины) общее руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6.6. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (регистрация и прием заявлений, формирование дел, ведение журналов учета участников конкурса, оповещение членов конкурсной комиссии о заседании, ведение протокола заседания комиссии и другие мероприятия в рамках работы конкурсной комиссии).

6.7. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости в случае издания приказа о проведении конкурса.

6.8. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на вакантную должность государственной гражданской службы, на которую объявлен конкурс.

6.9. 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.

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

7. Порядок обжалования результатов конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы Краснодарского края и включения в кадровый резерв министерства труда и социального развития Краснодарского края

7.1. В случае если гражданин, участвовавший в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы в министерстве и (или) в конкурсе в резерв для замещения должности гражданской службы в министерстве не согласен с результатами проведения конкурса, он вправе осуществлять защиту своих нарушенных прав и интересов в досудебном и судебном порядке.

7.2. Гражданин имеет право направить в министерство письменное обращение, либо обращение в виде электронного документа.

Предметом обжалования могут быть:

несоблюдение сроков проведения конкурсных процедур, установленных законодательством Российской Федерации;

безосновательный отказ в допуске к участию в конкурсе;

безосновательный отказ в замещении вакантной должности гражданской службы или включении в резерв министерства.

Ответственным за прием обращений является отдел по работе с обращениями граждан министерства.

Письменное обращение рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения. В исключительных случаях министр вправе продлить срок рассмотрения обращения не более чем на 30 дней, уведомив о продлении срока его рассмотрения гражданина, направившего обращение.

Гражданин в своем письменном обращении в обязательном порядке указывает либо наименование министерства, либо фамилию, имя, отчество соот-

ветствующего должностного лица, либо должность соответствующего лица, а также свои фамилию, имя, отчество (последнее — при наличии), почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения, излагает суть обращения, ставит личную подпись и дату. В случае необходимости в подтверждение своих доводов гражданин прилагает к письменному обращению документы и материалы либо их копии.

Обращение подлежит рассмотрению в порядке, установленном Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

7.3. Если заявителя не удовлетворяют результаты рассмотрения обращения, то он может обратиться в суд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Обращение, в котором обжалуется судебное решение, в течение семи дней со дня регистрации возвращается гражданину, направившему обращение, с разъяснением порядка обжалования данного судебного решения.

Рассмотрение дел, связанных с оспариванием отказа в приеме на государственную гражданскую службу Краснодарского края, производится в судах общей юрисдикции по правилам Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установленным для обжалования в суд действий и решений органов публичной власти.

8. Заключительные положения

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

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

8.3. По результатам конкурса издается приказ министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

8.4. Итогом конкурса в резерв является включение победителя конкурса в кадровый резерв министерства, оформленное приказом министерства.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение о включении в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности, то с согласия указанного лица издается приказ министерства о включении участника конкурса на замещение вакантной должности в кадровый

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

8.5. О результатах конкурса кандидаты, участвовавшие в конкурсе, уведомляются в письменной форме в течение семи дней со дня его завершения. Информация о результатах конкурса в указанный выше срок также размещается на официальном сайте министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.6. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве министерства, после чего подлежат уничтожению.

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

8.8. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Начальник отдела по вопросам
государственной службы и кадров
в управлении правового
обеспечения и организации
гражданской службы



А.Б. Мартынова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕН

приказом министерства труда
и социального развития
Краснодарского края
от 14.08.2018 № 1160

СОСТАВ
конкурсной комиссии министерства
труда и социального развития Краснодарского края

- Гаркуша
Сергей Петрович — заместитель министра труда и социального развития Краснодарского края, председатель комиссии;
- Шабалина
Юлия Александровна — заместитель министра труда и социального развития Краснодарского края, заместитель председателя комиссии;
- Целищева
Ирина Иосифовна — начальник управления организации социальных выплат, заместитель председателя комиссии;
- Рудукан
Анна Викторовна — ведущий консультант отдела по вопросам государственной службы и кадров управления правового обеспечения и организации гражданской службы, секретарь комиссии.

Члены комиссии:

- Двинская
Ольга Александровна — председатель Общественного совета по формированию независимой системы оценки качества оказания услуг организациями социального обслуживания;
- Добробаба
Марина Борисовна — доцент кафедры административного и финансового права Кубанского государственного университета;
- Епифанова
Елена Владимировна — кандидат юридических наук, доцент кафедры теории и истории государства и права Кубанского государственного аграрного университет;

- Захаров
Максим Игоревич — начальник отдела правового обеспечения в управлении правового обеспечения и организации гражданской службы;
- Киселева
Наталья Анатольевна — начальник управления правового обеспечения и организации гражданской службы;
- Мартынова
Анастасия Борисовна — начальник отдела по вопросам государственной службы и кадров в управлении правового обеспечения и организации гражданской службы;
- Серебрякова
Людмила Анатольевна — начальник управления по социальной поддержке граждан;
- Цыпкин
Юрий Геннадиевич — начальник отдела опеки и попечительства, председатель профсоюзного комитета министерства;
- Швец
Александра Валерьевна — старший преподаватель кафедры административного и финансового права Кубанского государственного университета.
- Начальник отдела по вопросам государственной службы и кадров в управлении правового обеспечения и организации гражданской службы



А.Б. Мартынова