

# МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

от 29 января 2018 г.

№ 3300 - П

**Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии и методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства труда и социальной защиты Калужской области**

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (в ред. Указов Президента Российской Федерации от 22.01.2011 № 82, от 19.03.2013 № 208, от 19.03.2014 № 156, от 18.12.2016 № 677, от 10.09.2017 № 419), 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», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке работы конкурсной комиссии и методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства труда и социальной защиты Калужской области (прилагается).

2. Признать утратившим силу приказ министерства труда и социальной защиты Калужской области от 10.03.2015 № 49-П «Об утверждении положения о порядке работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве труда и социальной защиты Калужской области».

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.



И.о. министра

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБЕРНАТОРА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Зарегистрировано в Государственном реестре нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Калужской области

Регистрационный № 8218  
от 19.01.2018 г.



Т.В. Романова

Приложение  
к приказу министерства труда и социальной защиты  
Калужской области  
от 29 ноября 2018 г. № 400 -П

**Положение**  
**о порядке работы конкурсной комиссии и методике проведения конкурса**  
**на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и**  
**включение в кадровый резерв**  
**министерства труда и социальной защиты Калужской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (в ред. Указов Президента Российской Федерации от 22.01.2011 № 82, от 19.03.2013 № 208, от 19.03.2014 № 156, от 18.12.2016 № 677, от 10.09.2017 № 419) (далее - Указ Президента РФ № 112), 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 порядок работы конкурсной комиссии и методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства труда и социальной защиты Калужской области (далее - конкурс).

2. Методы и критерии оценки участников конкурса

2.1. При проведении конкурса применяются конкурсные процедуры, которые могут включать не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации следующие методы оценки, предусмотренные пунктом 19 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ № 112 (тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий; написание реферата или иных письменных работ; подготовку проекта документа; анкетирование).

2.2. Оценка кандидатов в ходе конкурсных процедур производится по трехбалльной системе. Критерием формирования рейтинга является итоговый балл кандидата, набранный по результатам конкурсных процедур. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам пройденных им конкурсных процедур.

2.3. На основании сопоставления итоговых баллов кандидатов формируется их рейтинг.

2.4. Тестирование проводится в соответствии с пунктом 22 единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв

государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - Единая методика) и абзацем первым раздела I приложения № 2 к Единой методике.

При подведении итогов тестирования учитывается количество правильных ответов в соответствии со следующей шкалой:

- 1) 3 балла, если даны правильные ответы на 91 - 100 процентов вопросов;
- 2) 2 балла, если даны правильные ответы на 81 - 90 процентов вопросов;
- 3) 1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 80 процентов вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки, в которой указывается количество баллов, полученных кандидатами.

2.5. Индивидуальное собеседование с кандидатами является обязательным и проводится в соответствии с пунктами 25 - 27 Единой методики и разделом IV приложения № 2 к Единой методике.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на задаваемые членами конкурсной комиссии вопросы по теме его будущей служебной деятельности.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются по следующей шкале:

- 1) 3 балла - если кандидат последовательно и полностью раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины;
- 2) 2 балла - если кандидат последовательно и полностью раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности, ошибки в изложении материала (вопроса);
- 3) 1 балл - если кандидат последовательно, но не полностью раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности, ошибки;
- 4) 0 баллов - если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил неточности, ошибки.

2.6. Групповая дискуссия проводится по определенной теме в соответствии с разделом V приложения № 2 к Единой методике.

Результаты проведения групповых дискуссий оцениваются по следующей шкале:

- 1) 3 балла - если кандидат полностью раскрыл содержание темы, показал требуемый уровень знаний в соответствующей сфере и навыки ведения деловых переговоров, аргументированно отстаивал собственную точку зрения, проявил аналитические

способности, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

2) 2 балла - если кандидат полностью раскрыл содержание темы, показал требуемый уровень знаний в соответствующей сфере, но допустил неточности, продемонстрировал навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, аналитические способности и умение самостоятельно принимать решения;

3) 1 балл - если кандидат последовательно, но не полностью раскрыл содержание темы, показал требуемый уровень знаний в соответствующей сфере, но допустил неточности, ошибки, продемонстрировал навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

4) 0 баллов - если кандидат не раскрыл содержание темы, допустил при этом неточности, ошибки, показал отсутствие требуемых знаний, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения, ведения деловых переговоров.

2.7. Написание реферата или иных письменных работ выполняется кандидатами самостоятельно в соответствии с разделом III приложения № 2 к Единой методике.

Письменное заключение на реферат или иные письменные работы дается согласно абзацу седьмому раздела III приложения № 2 к Единой методике, на основе которого оценивается выполнение конкурсного задания по следующей шкале:

1) 3 балла - если кандидат показал требуемые знания по заявленной теме реферата (письменной работы), аналитические способности, умение логически мыслить, обосновывать и доказывать практическую реализуемость представляемых предложений, оформление реферата (письменной работы) соответствует установленным требованиям;

2) 2 балла, если кандидат показал требуемые знания по заявленной теме реферата (письменной работы), аналитические способности, умение логически мыслить, обосновывать и доказывать практическую реализуемость представляемых предложений, но допустил ошибку при оформлении реферата (письменной работы) в соответствии с установленными требованиями;

3) 1 балл - если кандидат показал требуемые знания по заявленной теме реферата (письменной работы), аналитические способности, умение логически мыслить, но допустил ошибки и неточности в обосновании и доказательстве практической реализации представляемых предложений; оформление реферата (письменной работы) не соответствует установленным требованиям;

4) 0 баллов - если кандидат не показал требуемых знаний по заявленной теме реферата (письменной работы), продемонстрировал отсутствие умения логически мыслить, обосновывать и доказывать практическую реализуемость представляемых предложений, понимания установленных требований к оформлению реферата (письменной работы).

2.8. При выполнении кандидатом задания по подготовке проекта документа проводится оценка знаний и умений, необходимых для исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения министерства труда и социальной защиты Калужской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (должностей гражданской службы, по которым формируется кадровый резерв), в виде краткой справки. На ее основе комиссией выставляется итоговая оценка выполнения конкурсного задания в соответствии с разделом VI приложения № 2 к Единой методике по следующей шкале:

1) 3 балла - если кандидат показал требуемый уровень знаний в понимании сути вопроса в соответствующей сфере, выявил ключевые факторы и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению обнаруженных проблем и предложил пути их решения с учетом правильного применения норм федерального и регионального законодательства, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, умения оформления документа в соответствии с установленными требованиями;

2) 2 балла - если кандидат показал требуемый уровень знаний в понимании сути вопроса в соответствующей сфере, выявил ключевые факторы и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению обнаруженных проблем и предложил пути их решения с учетом правильного применения норм федерального и регионального законодательства, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности, ошибки при оформлении документа в соответствии с установленными требованиями;

3) 1 балл - если кандидат показал требуемый уровень знаний в понимании сути вопроса в соответствующей сфере, выявил ключевые факторы и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, указал на возможные пути их решения, но допустил неточности, ошибки при применении норм федерального и регионального законодательства, а также при оформлении документа в соответствии с установленными требованиями;

4) 0 баллов - если кандидат не показал знаний по сути вопроса в соответствующей сфере, не выявил ключевые факторы и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, продемонстрировал отсутствие навыков по оформлению документа в соответствии с установленными требованиями.

2.9. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должностям гражданской службы, по которым формируется кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей в соответствии с разделом II приложения № 2 к Единой методике.

При анкетировании кандидат оценивается по содержанию письменных ответов на вопросы анкеты.

Результаты заполнения анкеты оцениваются по следующей шкале:

1) 3 балла - если кандидат выполнял должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой деятельности, имеет профессиональные достижения в соответствующей сфере, принимал активное участие (в качестве

докладчика) в мероприятиях (форумах, семинарах и т.д.), имеет публикации в печатных изданиях, а также рекомендации и (или) рекомендательные письма;

2) 2 балла - если кандидат выполнял должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой деятельности, имеет профессиональные достижения в соответствующей сфере, принимал участие в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и т.д.);

3) 1 балл - если кандидат выполнял должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой деятельности, принимал участие в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и т.д.);

4) 0 баллов - если кандидат не имеет опыта выполнения должностных обязанностей по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой деятельности, и участия в мероприятиях по соответствующей профессиональной тематике.

### 3. Порядок работы конкурсной комиссии

3.1. Для проведения конкурса приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области образуется конкурсная комиссия на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства труда и социальной защиты Калужской области (далее - комиссия).

3.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калужской области, настоящим Положением.

3.3. Основными функциями комиссии являются:

- осуществление конкурсных процедур, в том числе применение критериев оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;

- определение соответствия кандидата квалификационным требованиям к должности гражданской службы, а также отсутствия ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, для поступления на гражданскую службу;

- отбор кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы и для включения в кадровый резерв гражданской службы министерства труда и социальной защиты Калужской области (далее - кадровый резерв);

- информирование министра труда и социальной защиты Калужской области и участников конкурса о результатах работы комиссии;

- осуществление иных функций в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке от органов государственной власти Калужской области, государственных органов Калужской области и организаций материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в ее компетенцию;

- в соответствии с пунктом 11 Единой методики в установленном порядке обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям министерства труда и социальной защиты Калужской области.

Материалы по конкурсным заданиям, актуализированный должностной регламент по вакантной должности гражданской службы (должностям гражданской службы, по которым формируется кадровый резерв) и предложения по методам оценки кандидатов направляются руководителями подразделений министерства труда и социальной защиты Калужской области в комиссию не позднее пяти рабочих дней до даты объявления конкурса.

3.5. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

3.6. Состав комиссии утверждается приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области.

3.7. Председатель комиссии:

- организует работу комиссии, определяет место и время проведения заседаний комиссии;

- председательствует на заседаниях комиссии;

- определяет по согласованию с другими членами комиссии порядок рассмотрения вопросов, методы оценки и перечень конкурсных заданий для выполнения кандидатами;

- осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области;

- имеет решающий голос при равенстве голосов в ходе голосования.

3.8. В случае временного отсутствия председателя комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя комиссии.

3.9. Секретарь комиссии осуществляет подготовку заседаний комиссии, включая информирование членов комиссии по вопросам, относящимся к их функциям, извещает лиц, принимающих участие в работе комиссии, о времени и месте проведения заседания, знакомит с материалами относительно выполнения кандидатами конкурсных заданий, формирует рейтинг кандидатов по результатам сопоставления итоговых баллов по конкурсным процедурам, оформляет решение (протокол) заседания комиссии.

3.10. Заседания комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов на должность.

3.11. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

3.12. Решения комиссии о результатах конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании, после оценки всех кандидатов и подсчета набранных ими баллов по итогам конкурсных

процедур.

3.13. Результаты голосования комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) отражаются в решении (протоколе) и оформляются в соответствии с Единой методикой.

3.14. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключения с ним служебного контракта.

3.15. Комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, и общая сумма набранных им баллов составляет не менее 50 процентов максимального балла.

Если комиссией принято решение о включении в кадровый резерв кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ министерства труда и социальной защиты Калужской области о включении его в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

3.16. Сообщения о результатах конкурса в семидневный срок со дня его завершения направляются кандидатам 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 информационной системы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте и в указанной информационной системе в сети Интернет.