



РЕГИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТАРИФАМ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.10.2018

г. Ростов-на-Дону

№ 62/1

**О внесении изменения в постановление
Региональной службы по тарифам Ростовской области
от 10.07.2014 № 33/1 «Об организации проведения в Региональной службе
по тарифам Ростовской области конкурсов на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы и на включение в
кадровый резерв»**

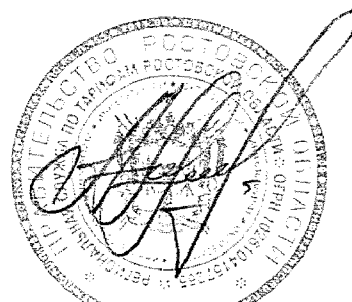
В целях совершенствования методики проведения в Региональной службе по тарифам Ростовской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области и на включение в кадровый резерв Региональная служба по тарифам Ростовской области

постановляет:

1. Внести изменение в приложение № 1 к постановлению Региональной службы по тарифам Ростовской области от 10.07.2014 № 33/1 «Об организации проведения в Региональной службе по тарифам Ростовской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв», изложив приложение № 2 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области в Региональной службе по тарифам Ростовской области и конкурса на включение в кадровый резерв Региональной службы по тарифам Ростовской области в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу в установленном порядке.

**Руководитель
Региональной службы по тарифам
Ростовской области**



А.В. Лукьянов

«Приложение № 2
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Ростовской области в Региональной
службе по тарифам Ростовской области и
конкурса на включение в кадровый резерв
Региональной службы по тарифам
Ростовской области

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемых при проведении в Региональной службе по тарифам Ростовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и на включение в кадровый резерв

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области в Региональной службе по тарифам Ростовской области и включение в кадровый резерв Региональной службы по тарифам Ростовской области (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) 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, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит 50 вопросов.

Первая часть теста, содержащая 30 вопросов, формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть, содержащая 20 вопросов - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

В случае, если кандидат не выбрал и (или) выбрал несколько ответов на один вопрос теста, ответ засчитывается как неправильный.

Максимальный балл по итогам тестирования составляет 5 баллов.

При подсчете результатов тестирования используется следующая оценочная шкала:

Количество правильных ответов	Процентное соотношение правильных ответов к общему числу вопросов	Балл
48-50	96-100	5
45-47	90-95	4
42-44	83-89	3
38-41	76-82	2
35-37	70-75	1
0-34	0-69	тестирование не пройдено

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 35 и более заданных вопросов, что составляет 70 и более процентов от общего числа заданных вопросов.

В случае если кандидат не прошел тестирование, он допускается к индивидуальному собеседованию.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Службы, на замещение вакантной

должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению руководителя Службы может проводиться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования, который присваивается каждым членом конкурсной комиссии кандидату, составляет 5 баллов.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии по 5-балльной системе:

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

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

в 3 балла, если кандидат последовательно, 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;

в 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 1 балл, если у кандидата полностью отсутствуют знания и умения, установленные квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 2,5 и более баллов, что составляет 50 и более процентов от максимально возможного количества баллов.

Начальник отдела делопроизводства,
кадровой работы и материально-технического
обеспечения управления контрольной работы
и организационного обеспечения
Региональной службы по тарифам
Ростовской области

О.И. Евтушенко».