

**МИНИСТЕРСТВО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 20.09.2022 № 196

О внесении изменений в приказ министерства экономического развития и инвестиций Самарской области от 14.06.2019 № 112 «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Самарской области и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе Самарской области в министерстве экономического развития и инвестиций Самарской области и о признании утратившим силу приказа от 17.08.2018 № 186 «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Самарской области и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе Самарской области в министерстве экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области»

В целях приведения нормативных правовых актов министерства экономического развития и инвестиций Самарской области в соответствие с действующим законодательством, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ министерства экономического развития и инвестиций Самарской области от 14.06.2019 № 112 «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Самарской области и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе Самарской области в министерстве экономического развития и инвестиций Самарской области и о признании утратившим силу приказа от 17.08.2018 № 186 «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Самарской

области и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе Самарской области в министерстве экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области» следующие изменения:

в Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Самарской области и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе Самарской области в министерстве экономического развития и инвестиций Самарской области (далее – Методика):

пункт 10 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя в соответствии с пунктом 18 Положения в министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.»;

пункт 20 после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень»;

пункт 27 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.»;

пункт 30 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.»;

пункт 31 изложить в следующей редакции:

«Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии,

и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.»;

пункт 32 дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов.»;

приложение 1 к Методике изложить в редакции приложения к настоящему приказу;

в приложении 2 к Методике:

раздел II изложить в следующей редакции:

«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 государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, 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 представителя нанимателя ведется 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.»;

дополнить разделами V – VII следующего содержания:

«V. НАПИСАНИЕ РЕФЕРАТА ИЛИ ИНЫХ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ

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.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

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.;

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

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.;

VII. РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.».

2. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на руководителя управления организационно-кадрового обеспечения Чаплыгину).

3. Опубликовать настоящий приказ в средствах массовой информации.

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

Министр



Д.Ю.Богданов

ПРИЛОЖЕНИЕ
 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе в министерстве экономического развития и инвестиций Самарской области

МЕТОДЫ
 оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации)

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители, помощники (советники)	высшая главная	тестирование
		индивидуальное собеседование
		подготовка проекта документа
		написание реферата
		анкетирование
		проведение групповых дискуссий
Специалисты	главная ведущая старшая	тестирование
		индивидуальное собеседование
		подготовка проекта документа
		написание реферата
		анкетирование
		решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	младшая	тестирование
		индивидуальное собеседование

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
		анкетирование