



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.04.2017

г.Тамбов

№ 316

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области, Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «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 целях обеспечения равного доступа граждан к государственной гражданской службе области, а также права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе администрация области постановляет:

1. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области, Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области согласно приложениям № 1, 2.

2. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникающие при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области после вступления в силу настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

И.о. главы администрации
области О.О.Иванов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации области
от 07.04.2017 № 316

**Порядок работы конкурсной комиссии по проведению
конкурса на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы области в администрации области**

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в администрации области (далее - конкурсная комиссия, конкурс) является коллегиальным органом и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии (далее — члены конкурсной комиссии).

3. Список конкурсной комиссии утверждается распоряжением администрации области.

4. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который повлияет на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске или невозможность исполнения им своих обязанностей) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (прием заявлений, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии, подготовка и направление кандидатам уведомлений).

7. В качестве независимых экспертов для участия в работе конкурсной комиссии привлекаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой области. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

8. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области (далее - гражданская служба), исполнение должностных обязанностей по которой

связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

9. Заседание конкурсной комиссии проводится в случае принятия решения о проведении конкурса на основании распоряжения администрации области.

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

11. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на замещение одной вакантной должности гражданской службы.

12. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии заносятся в протокол заседания конкурсной комиссии, который подписывается ее членами, присутствовавшими на заседании.

13. Сообщения о результатах конкурса направляются секретарем конкурсной комиссии в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения.

14. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальных сайтах администрации области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии, размещение информации о проведении конкурса, его результатах на официальных сайтах администрации области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» осуществляются уполномоченным подразделением аппарата главы администрации области по вопросам государственной службы и кадров в соответствии с положением о нем.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации области
от 07.04.2017 № 316

**Методика проведения
конкурса на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы области в администрации области**

1. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности.

2. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальных сайтах администрации области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также иная информация о конкурсе в объеме, установленном пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (далее - Положение).

3. Гражданин Российской Федерации, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в администрации области, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляют секретарю конкурсной комиссии документы для участия в конкурсе, указанные в пунктах 7, 8 Положения.

Регистрация заявлений и иных документов, представленных для участия в конкурсе, осуществляется структурным подразделением, в котором секретарь конкурсной комиссии замещает должность гражданской службы.

4. Для оценки профессиональных качеств кандидатов на втором этапе конкурса конкурсная комиссия применяет следующие методы:

4.1. тестирование;

4.2. индивидуальное собеседование.

5. Для оценки личностных качеств кандидатов конкурсной комиссией может применяться психологическое тестирование, результаты которого носят рекомендательный характер. Информация о применении данного метода оценки подлежит указанию в объявлении о проведении конкурса.

6. Виды тестирования кандидатов на замещение конкретной должности гражданской службы:

6.1. тестирование на соответствие квалификационным требованиям к базовым знаниям и умениям:

на знание государственного языка Российской Федерации;

на знание законодательства о гражданской службе;

на знание законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;

на знания в области информационно-коммуникационных технологий.

Тестирование проводится с использованием комплекса тестовых вопросов, размещенных в Единой информационной системе управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (<http://gossluzhba.gov.ru>);

6.2. тестирование на соответствие квалификационным требованиям к профессиональным и функциональным знаниям и умениям (связанным с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, а также в зависимости от функциональных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, установленных в должностном регламенте). Тестовые вопросы на соответствие квалификационным требованиям к профессиональным и функциональным знаниям и умениям разрабатываются структурным подразделением, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс.

Тестирование проводится в электронной или письменной форме. Количество тестовых вопросов в тестовом задании, а также форма проведения тестирования указываются в объявлении о проведении конкурса.

По результатам тестирования кандидатам выставляются баллы.

Количество баллов по каждому виду тестирования, набранных кандидатом, определяется исходя из количества правильных ответов на тестовые вопросы:

$$\text{Количество баллов} = \frac{\text{Количество правильных ответов}}{\text{Количество тестовых вопросов}} \times 10$$

Если по результатам какого-либо вида тестирования кандидатом набрано менее 7 баллов, то данный кандидат к дальнейшему участию в конкурсе не допускается. В этом случае по каждому из последующих видов, методов оценки (тестирование на соответствие квалификационным требованиям к профессиональным и функциональным знаниям и умениям, индивидуальное собеседование) кандидату выставляется оценка «0 баллов».

7. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии экспертным путем в интервале от 0 баллов до 10 баллов, при этом:

в 10 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, 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 0 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, если ответы не даны кандидатом либо даны неверно.

8. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

9. По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

10. Баллы, выставленные каждому кандидату по результатам индивидуального собеседования всеми членами конкурсной комиссии, суммируются.

11. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов, определяемое путем суммирования результатов по всем видам тестирования и индивидуального собеседования.

12. 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. Решение принимается в отсутствие кандидата. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов.

13. Если по результатам тестирования ни один из кандидатов не допущен к индивидуальному собеседованию или если по результатам индивидуального собеседования без учета результатов тестирования каждым кандидатом набрано суммарное количество баллов менее, чем число членов конкурсной комиссии, принимавших участие в конкурсе, умноженное на четыре, конкурсная комиссия не признает победителем конкурса ни одного из кандидатов.

14. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв администрации области кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.