

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

29 января 2018 года

102-н

г. Омск

О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области и признании утратившими силу отдельных приказов Министерства труда и социального развития Омской области

1. Внести в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 17 января 2008 года № 01/к "О реализации отдельных положений Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" следующие изменения:

1) в преамбуле цифры "11" заменить цифрой "9";

2) дополнить пунктом 1.1 следующего содержания:

"1.1) Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах согласно приложению № 1.1 к настоящему приказу;"

3) приложение № 1 "Порядок и сроки работы конкурсной комиссии Министерства труда и социального развития Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах" изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

4) дополнить приложением № 1.1 "Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах" согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. В приказе Министерства труда и социального развития Омской области от 12 апреля 2011 года № 60-п "Об отдельных правовых актах Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 10 исключить.

3. В приказе Министерства труда и социального развития Омской области от 3 апреля 2014 года № 55-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 2 исключить.

4. Подпункт 11 пункта 6 Положения об Общественном совете при Министерстве труда и социального развития Омской области, утвержденного приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 15 сентября 2014 года № 153-п перед словами ", по решению" дополнить словами "в Министерстве и его территориальных органах".

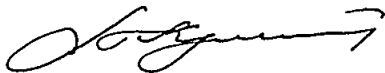
5. В приказе Министерства труда и социального развития Омской области от 28 июля 2016 года № 112-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 4 исключить.

6. Признать утратившим силу:

1) приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 1 апреля 2010 года № 02/к "Об утверждении Методики проведения в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и для включения в кадровый резерв на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области";

2) приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 2 марта 2017 года № 25-п "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 1 апреля 2010 года № 02/к".

Министр



В.В. Куприянов

Приложение № 1
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 29 июня 2018 года № 102-н

"Приложение № 1
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 17 января 2008 года № 01/к

ПОРЯДОК

и сроки работы конкурсной комиссии Министерства труда и социального развития Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах

1. Настоящий Порядок определяет процедуру и сроки работы конкурсной комиссии Министерства труда и социального развития Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах (далее соответственно – конкурсная комиссия, Министерство).

2. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Кодексом о государственных должностях Омской области и государственной гражданской службе Омской области, Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15 "Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области", Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве и его территориальных органах, утвержденной приказом Министерства от 17 января 2008 года № 01/к "О реализации отдельных положений Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", а также настоящим Порядком.

3. Конкурсная комиссия проводит конкурсы:

1) на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве, его территориальных органах;

2) на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве, его территориальных органах.

4. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом, действует на постоянной основе и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии, проводит заседания конкурсной комиссии, распределяет обязанности между членами конкурсной комиссии, определяет сроки проведения заседаний конкурсной комиссии.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске и т.п.) руководство конкурсной комиссией осуществляется заместителем председателя конкурсной комиссии.

6. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии, в том числе ведение протокола заседания конкурсной комиссии, оформление решения конкурсной комиссии.

В случае отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из членов конкурсной комиссии.

7. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости на основании правового акта Министерства о проведении конкурса, предусмотренного пунктом 3 настоящего Порядка.

8. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы Омской области, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса, предусмотренного пунктом 3 настоящего Порядка, принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

9. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата.

10. На заседаниях конкурсной комиссии ведется протокол, в котором отражается информация о ее работе и принятых решениях.

11. К протоколу конкурсной комиссии прикладываются все материалы, поступившие в конкурсную комиссию и имеющие отношение к рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии вопросам.

12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем

председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

13. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет отдел по управлению персоналом департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства.

_____”
_____”

Приложение № 2
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 29 июня 2018 года № 102-п

"Приложение № 1.1
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 17 января 2008 года № 01/к

МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах

I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) при проведении Министерством труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве и его территориальных органах (далее – конкурс).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования).

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Омской области (далее соответственно – должностной регламент, гражданский служащий) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов осуществляется заинтересованным структурным подразделением Министерства, его территориального органа по согласованию с отделом по управлению персоналом департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства (далее – отдел по управлению персоналом).

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

7. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" ведущей групп должностей.

8. Каждое конкурсное задание должно содержать максимальный балл за его выполнение, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

9. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии Министерства для проведения конкурса (далее – конкурсная комиссия) по решению Министра труда и социального развития Омской области проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

10. Для эффективного применения методов оценки необходимо 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 и его структурных подразделений, территориального органа Министерства и его структурных подразделений.

11. При подготовке к проведению конкурсов отделом по управлению персоналом уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты).

12. В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета при Министерстве, образованного в соответствии с приказом Министерства от 15 сентября 2014 года № 153-п "Об Общественном совете при Министерстве труда и социального развития Омской области". Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

13. На официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

14. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее – Положение), сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

15. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурса методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

16. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

17. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

18. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

IV. Проведение конкурсов

19. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

20. При обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

21. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

1) 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;

2) 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).

22. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

23. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя

ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

25. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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

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

29. 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.

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

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

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

32. 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.

Приложение № 1
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв для замещения вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития
Омской области и его территориальных органах

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство), его структурного подразделения, территориального органа Министерства, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование проведение групповых дискуссий

		системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством, его территориальным органом установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование написание реферата
	старшая		тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Министерства, его территориального органа	тестирование индивидуальное собеседование

Приложение № 2

к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв для замещения вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития
Омской области и его территориальных органах

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно – кандидаты, гражданская служба) 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 должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) и его территориальных органах (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.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. 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.

III. 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, его территориального органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального органа, 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 Министерства для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и включение в кадровый резерв для замещения

вакантной должности гражданской службы в Министерстве и его территориальных органах (далее – конкурсная комиссия).

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.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, его территориального органа, 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, его территориального органа, 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.

IV. 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 Министерства, его территориального органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального 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.

V. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального органа, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить, а затем найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, по завершении которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

VI. Подготовка проекта документа

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 на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, его территориального органа, 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 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.
-

Приложение № 3
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв для замещения вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития
Омской области и его территориальных органах

Конкурсный бюллетень

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы Омской области, на замещение

которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на
включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы
Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области
и его территориальных органах)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4

к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв для замещения вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития
Омской области и его территориальных органах

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской
службы Омской области

Министерства труда и социального развития Омской области
" " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области _____

(наименование должности государственной гражданской службы Омской области с указанием структурного подразделения Министерства труда и социального развития Омской области, его территориального органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса
(заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости) _____

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Омской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах	Группа должностей государственной гражданской службы Омской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Заместители председателя конкурсной комиссии _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Независимые эксперты

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

Представители
Общественного совета

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

Приложение № 5
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв для замещения вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития
Омской области и его территориальных органах

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в
кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального
развития Омской области и его территориальных органах

" " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв для замещения
вакантной должности государственной гражданской службы Омской области
в Министерстве труда и социального развития Омской области и его
территориальных органах по следующей группе должностей
государственной гражданской службы Омской области _____

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве труда и социального развития Омской области и его территориальных органах

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Омской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Заместители председателя
конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Независимые эксперты

_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)

Представители
Общественного совета

_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)

Другие члены
конкурсной комиссии

_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)
_____	_____
(подпись)	(инициалы, фамилия)

_____ " _____