



ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

24.07.2018

№ 14-п

О конкурсной комиссии Департамента государственного заказа Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей

В соответствии с частью 7 статьи 22, частью 6 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1) Порядок работы конкурсной комиссии Департамента государственного заказа Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

приказ Департамента государственного заказа Томской области от 19.08.2015 № 23-п «О конкурсной комиссии Департамента государственного заказа Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей»;

приказ Департамента государственного заказа Томской области от 27.11.2017 № 26-п «О внесении изменений в приказ Департамента государственного заказа Томской области от 19.08.2015 № 23-п».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника Департамента государственного заказа Томской области.

И.о. начальника департамента



М.В.Сизухина

Приложение 1

УТВЕРЖДЕН
приказом Департамента
государственного
заказа Томской области
от 24.07.2018 № 14-п

Порядок

работы конкурсной комиссии Департамента государственного заказа Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей

1. Настоящий Порядок определяет порядок и сроки работы конкурсной комиссии Департамента государственного заказа Томской области (далее – Департамент) по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей (далее – комиссия).

2. На первом этапе конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей (далее - конкурс) комиссия принимает решение:

а) о выборе конкурсных процедур, предусмотренных методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей (приложение 2 к настоящему приказу), об утверждении оценочных листов к ним, в которых определяются критерии оценки деловых и личностных качеств кандидатов при прохождении утвержденных конкурсных процедур;

б) о недопущении кандидата к участию в конкурсе в случае наличия оснований, указанных в пункте 10 положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение).

3. Второй этап конкурса заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

4. Решения комиссии, указанные в пункте 2 настоящего Порядка, оформляются протоколом заочного голосования, составляемым секретарем комиссии, по форме согласно приложению 1, приложению 2 к настоящему Порядку.

5. Проект протокола, по вопросу, указанному в подпункте а) пункта 2 настоящего Порядка, оформляется до размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе.

Проект протокола, по вопросу, указанному в подпункте б) пункта 2 настоящего Порядка, в течение трех рабочих дней после окончания срока, указанного в пункте 8.1 Положения, направляется секретарем комиссии всем членам комиссии исходя из последовательности голосования, определенной пунктом 6 настоящего Порядка.

6. Каждый член комиссии в течение одного рабочего дня со дня получения проекта протокола, указанного в пункте 4 настоящего Порядка, голосует по представленным в указанном проекте решениям посредством совершения в нем отметок с заверением их своей подписью и проставлением даты, после чего возвращает его секретарю комиссии.

Голосование членами комиссии осуществляется в следующей последовательности:
секретарь комиссии;

руководитель структурного подразделения Департамента (в случае его участия), в штате которого находится должность государственной гражданской службы Томской области, на замещение которой либо на включение в кадровый резерв на замещение которой проводится конкурс;

председатель комиссии;

заместитель председателя комиссии;

иные члены комиссии в любой последовательности.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии.

7. Секретарь комиссии:

готовит проект извещения о недопущении кандидата к участию в конкурсе на основании пункта 10 Положения, представляет его для подписания представителю нанимателя, после чего направляет извещение кандидату;

определяет место и срок прохождения кандидатами конкурсных процедур из расчета, чтобы результаты прохождения указанных конкурсных процедур были представлены ему не позднее последнего дня перед днем, на который назначено заседание комиссии для определения победителя конкурса;

извещает кандидатов о характере, месте и сроке прохождения конкурсных процедур;

при необходимости направляет в Департамент государственной гражданской службы Администрации Томской области тестовые задания на знание законодательства в профильной сфере деятельности Департамента для включения в программу тестирования;

принимает результаты прохождения кандидатами конкурсных процедур от лиц, осуществляющих проведение данных конкурсных процедур;

вносит результаты тестирования кандидатов в итоги оценки кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и (или) включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Департамента;

ведет протокол заседания комиссии, в котором указываются номер протокола, дата проведения и повестка заседания комиссии, состав комиссии, решение и результаты голосования по каждому пункту повестки заседания комиссии;

на заседании комиссии, проводимом на втором этапе конкурса, докладывает об итогах прохождения кандидатами конкурсных процедур;

по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов;

готовит проект решения представителя нанимателя, указанного в пункте 12 Положения;

в течение одного дня после принятия решения, указанного в пункте 12 Положения, секретарь комиссии извещает о нем иных членов комиссии, а также кандидатов;

доводит решение комиссии о результатах конкурса в письменной форме до сведения кандидатов в срок, указанный в пункте 24 Положения;

формирует дела на всех участников конкурса для передачи их на хранение в архив.

8. Решение комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы, кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

9. Комиссия принимает решение:

по кандидатам на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте – с соблюдением норм пунктов 19 – 22 Положения;

по кандидатам на включение в кадровый резерв Департамента для замещения должностей государственной гражданской службы Томской области – с соблюдением норм Закона Томской области от 12 февраля 2007 года № 71-ОЗ «Об утверждении Положения о кадровых резервах государственной гражданской службы Томской области».

10. Результаты голосования комиссии оформляются протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса.

Указанный протокол содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

11. В кадровый резерв Департамента комиссией рекомендуются кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

12. Организационно-техническое, правовое обеспечение деятельности комиссии осуществляет комитет организационно-правовой работы Департамента.

Приложение 1
к Порядку работы конкурсной комиссии
Департамента государственного заказа
Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Томской области в Департаменте
государственного заказа
Томской области, а также на включение в
кадровый резерв Департамента
государственного заказа Томской области
для замещения указанных должностей

Форма

Протокол заочного голосования конкурсной комиссии
Департамента государственного заказа Томской области (далее – Департамент) по
проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской
службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв
Департамента для замещения указанных должностей (далее – комиссия)

Утвердить конкурсные процедуры* для оценки деловых и личностных качеств
кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Томской области в Департаменте (включение в кадровый резерв Департамента для
замещения должностей государственной гражданской службы Томской области).

Члены комиссии	Тестирован ие	Индивидуаль ное собеседовани е	Проведение групповой дискуссии	Анкетиро вание	Написание реферата	Подготовка проекта документа	Другие конкурсные процедуры, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержание которых определяется комиссией во время проведения первого этапа конкурса

* указываются утвержденные комиссией конкурсные процедуры

Приложение 2
к Порядку работы конкурсной комиссии
Департамента государственного заказа
Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Томской области в Департаменте
государственного заказа
Томской области, а также на включение в
кадровый резерв Департамента
государственного заказа Томской области
для замещения указанных должностей

Форма

Протокол заочного голосования конкурсной комиссии
Департамента государственного заказа Томской области (далее – Департамент) по
проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской
службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв
Департамента для замещения указанных должностей (далее – комиссия)

Не допустить к участию в конкурсе на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Томской области в Департаменте, на включение в
кадровый резерв Департамента для замещения должностей государственной гражданской
службы Томской области следующих кандидатов:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Основание недопущения кандидата к конкурсу в соответствии с пунктом 10 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»	Согласен	Не согласен (указать основания)	Члены комиссии

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНА
приказом Департамента
государственного
заказа Томской области
от 24.07.2018 № 14-п

Методика

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента государственного заказа Томской области для замещения указанных должностей (далее - Методика)

1. Решение о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте государственного заказа Томской области (далее - Департамент), а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей (далее - конкурс) принимается начальником Департамента на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность государственной гражданской службы Томской области, на замещение которой либо на включение в кадровый резерв на замещение которой проводится конкурс. Проведение конкурса на замещение должности руководителя структурного подразделения принимается на основании решения начальника Департамента.

В мотивированном представлении должны содержаться:

полное наименование вакантной должности государственной гражданской службы Томской области в соответствии со штатным расписанием Департамента;

квалификационные требования к участникам конкурса в соответствии со статьей 12 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 2 Закона Томской области от 9 декабря 2005 года № 231-ОЗ «О государственной гражданской службе Томской области», должностными регламентами по должности государственной гражданской службы Томской области в Департаменте;

предполагаемые конкурсные процедуры в соответствии с подпунктами 1 – 7 пункта 2 Методики и критерии оценки деловых и личностных качеств кандидатов.

2. Для оценки деловых и личностных качеств кандидатов на втором этапе конкурса допускается использование следующих конкурсных процедур:

- 1) тестирование;
- 2) индивидуальное собеседование;
- 3) проведение групповой дискуссии;
- 4) анкетирование;
- 5) написание реферата;
- 6) подготовка проекта документа;

7) другие конкурсные процедуры, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержание которых определяется конкурсной комиссией Департамента по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей

государственной гражданской службы Томской области в Департаменте, а также на включение в кадровый резерв Департамента для замещения указанных должностей (далее – комиссия) во время проведения первого этапа конкурса.

3. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и (или) включение в кадровый резерв государственной гражданской службы в Департаменте 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.

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.

4. Индивидуальное собеседование проводится по критериям оценки деловых и личностных качеств кандидатов, утверждаемых комиссией во время проведения первого этапа конкурса, в количестве не менее трех, позволяющих оценить по пятибалльной шкале знания, умения и навыки кандидата.

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

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 комиссии, комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания комиссии.

При проведении индивидуального собеседования 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.

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

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

В ходе групповой дискуссии кандидат оценивается по пятибалльной шкале по следующим примерным критериям:

- уровень деловой активности;
- умение брать на себя ответственность;
- способность выстраивать соответствующую линию поведения в новой ситуации, адаптивность;
- способность влиять на других людей;
- организаторские способности;
- лидерский потенциал.

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

6. 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.

7. 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.

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 государственного 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 государственного 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 пятибалльной шкале по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

8. 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 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. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется по пятибалльной шкале 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.

9. При проведении конкурса обязательным является тестирование и индивидуальное собеседование с членами комиссии. Необходимость применения иных конкурсных процедур, а также очередность использования конкурсных процедур определяется комиссией на первом этапе конкурса.

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