

МЕТОДИКА
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате, а также на
включение в кадровый резерв

1. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсных процедур при формировании профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Томской области. Методика определяет порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате, а также на включение в кадровый резерв (далее – конкурс), и организацию работы Конкурсной комиссии Контрольно-счетной палаты по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате (далее – комиссия).

2. Конкурс проводится в соответствии с Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и настоящей Методикой в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Томской области (далее – гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования, оценка кандидатов).

2. Подготовка к проведению конкурса

3. Решение о проведении конкурса принимается председателем Контрольно-счетной палаты, в том числе, на основании служебной записки аудитора и (или) начальника отдела Контрольно-счетной палаты.

Служебная записка должна содержать:

а) полное наименование вакантной должности гражданской службы в соответствии со штатным расписанием Контрольно-счетной палаты, либо полное наименование должности гражданской службы на которую формируется кадровый резерв;

б) предложение о дополнительных методах (не менее одного метода) и критериях (четыре критерия к каждому методу) оценки кандидатов в соответствии с приложением 2 к настоящей Методике или иные не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки.

В зависимости от предложенного дополнительного метода оценки в служебной записке отражается перечень тем реферата, эссе, заданий для подготовки проекта документа или практического задания.

в) десять вопросов с вариантами ответов, в том числе с одним правильным ответом, для включения в профильный блок тестирования (обязательный метод оценки).

Вопросы формируются в соответствии с квалификационными требованиями с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности по должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса.

г) предложение об актуализации положений должностного регламента гражданского служащего в отношении вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (при необходимости).

4. Решение о проведении конкурса оформляется приказом председателя Контрольно-

счетной палаты, который должен содержать:

а) полное наименование вакантной должности гражданской службы в соответствии со штатным расписанием Контрольно-счетной палаты, либо наименование группы должностей на которую формируется кадровый резерв;

б) персональный состав комиссии по проведению конкурса (приложение к приказу);

в) дополнительные методы оценки с указанием тем реферата, эссе, заданий для подготовки проекта документа или практического задания;

г) сроки размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе;

д) текст объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе (приложение к приказу);

е) информация о необходимых Интернет-ресурсах для размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информации о конкурсе.

5. Члены комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

6. В целях повышения объективности и независимости работы комиссии по решению председателя Контрольно-счетной палаты проводится периодическое обновление ее состава.

Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе комиссии специалистов (работников Контрольно-счетной палаты) определенных областей и видов профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям структурных подразделений Контрольно-счетной палаты.

3. Проведение конкурса

7. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» секретарь комиссии размещает объявление о конкурсе. 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 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение), сведения о методах и критериях оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего или сам должностной регламент гражданского служащего.

8. В целях повышения доступности для граждан Российской Федерации, гражданских служащих, претендующих на замещение вакантных должностей гражданской службы (далее – претенденты), 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.

Предварительный тест включает задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, знаниями основ делопроизводства.

Доступ претендентам для прохождения предварительного тестирования предоставляется безвозмездно. Ссылка о прохождении предварительного тестирования размещается в тексте

объявления о конкурсе.

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

9. Претендент не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

В случае наличия претендентов, не соответствующих квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, оформляется решение комиссии о недопущении претендента к участию в конкурсе по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

Проект решения о недопущении к участию в конкурсе направляется секретарем комиссии всем членам комиссии в течение 3 рабочих дней после даты окончания приема документов для участия в конкурсе.

Каждый член комиссии в течение одного рабочего дня со дня получения проекта решения голосует по представленным в указанном проекте решениям посредством внесения отметок с заверением их своей подписью и проставлением даты, после чего возвращает секретарю комиссии.

Голосование членами комиссии осуществляется в следующей последовательности:

секретарь комиссии;

аудитор и (или) начальник отдела Контрольно-счетной палаты, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;

заместитель председателя комиссии;

представитель органа по управлению государственной гражданской службой Томской области, и независимые эксперты (в любой последовательности);

председатель комиссии.

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

Претенденту, не допущенному к участию в конкурсе, направляется копия решения комиссии.

Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса оформляется приказом председателя Контрольно-счетной палаты.

11. Секретарь комиссии:

не позднее чем за 15 календарных дней до дня начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам указанную информацию в письменной форме при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

готовит информацию об итогах выполнения кандидатами конкурсных заданий для председателя комиссии с целью объявления на заседании комиссии, проводимом на втором этапе конкурса.

12. Второй этап конкурса заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на основании представленных кандидатами документов об образовании, прохождении гражданской или государственной службы иных видов, осуществлении другой трудовой

деятельности, а также на основе конкурсных процедур.

13. Для оценки профессионального уровня кандидатов на втором этапе конкурса используются не менее трех методов оценки, два из которых являются обязательными.

Обязательными методами оценки для всех групп должностей являются:

тестирование;

индивидуальное собеседование с членами комиссии.

Дополнительные методы определяются в зависимости от знаний и умений (качеств) кандидата, которые необходимо оценить и утверждаются приказом председателя Контрольно-счетной палаты. К таким методам относятся:

индивидуальное собеседование с председателем Контрольно-счетной палаты и (или) аудитором или начальником отдела, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;

написание письменной работы (реферата, эссе);

подготовка проекта документа, выполнение практического задания;

другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

14. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссией используются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, предусмотренные в приложении 2 к настоящей Методике.

15. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур таких, как тестирование, выполнение практического задания присутствуют представители комиссии. Члены комиссии до начала заседания, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии, должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

16. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания комиссии по решению председателя Контрольно-счетной палаты ведется видео- и (или) аудиозапись.

4. Подведение итогов конкурса

17. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения всех конкурсных заданий. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь комиссии формирует рейтинг кандидатов. При равной сумме голосов определяющим является значение балла, полученного кандидатом по результатам индивидуального собеседования с членами комиссии.

18. Результаты голосования оформляются решением комиссии по итогам конкурса по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

Указанное решение содержит итоговый балл, набранный каждым кандидатом, и его место в рейтинге.

19. Комиссия вправе рекомендовать включить в кадровый резерв кандидатов, итоговый балл которых составляет не менее 50 процентов максимально возможного балла.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

20. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и направляется кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

Приложение 1
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате, а также на включение в кадровый резерв для замещения указанных должностей

Решение

Конкурсной комиссии Контрольно-счетной палаты по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате об отказе в допуске к участию в конкурсе

1. Не допустить к участию в конкурсе на _____
(указать наименование проводимого конкурса в соответствии с приказом)
следующих претендентов:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) претендента	Основание недопущения претендента к участию в конкурсе **	Согласен	Не согласен (указать основания)	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) члена конкурсной комиссии
			*	*	

* Член конкурсной комиссии ставит подпись в соответствующей графе.

** 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».

Председатель конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Независимые эксперты _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Представитель органа по управлению государственной гражданской службой Томской области _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Приложение 2
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-счетной палате, а также на включение в кадровый резерв для замещения указанных должностей

**МЕТОДЫ
оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы Томской области в Контрольно-
счетной палате**

Группы должностей	Категория должностей	Профессиональные и личностные качества, подлежащие оценке	Дополнительные методы оценки
Главная	Руководители	<ul style="list-style-type: none"> - постановка задач и организация работы подчиненных; - принятие управленческих решений; - контроль и оценка исполнения; - мотивирование и развитие подчиненных; - ориентация на достижение результата; - способность к саморазвитию; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - качественная подготовка документов; 	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное собеседование с председателем Контрольно-счетной палаты; - написание реферата, эссе; - подготовка проекта документа, выполнение практического задания
Ведущая	Специалисты	<ul style="list-style-type: none"> - ориентация на достижение результата; - работа в команде; - способность к саморазвитию; - способность к бесконфликтному деловому стилю общения; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - качественная подготовка документов; 	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное собеседование с аудитором или начальником отдела; - написание реферата, эссе; - подготовка проекта документа, выполнение практического задания
	Обеспечивающие специалисты	<ul style="list-style-type: none"> - умение оптимально планировать деятельность; - сбор и анализ большого объема информации; 	

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации, основами делопроизводства, знаниями основ Конституции Российской Федерации, Устава (Основного Закона) Томской области, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также функциональными знаниями и умениями в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов, включающий общие для всех кандидатов унифицированные задания, а также дополнительные задания, которые формируются в соответствии с квалификационными требованиями с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности по должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса, разрабатываемые Контрольно-счетной палатой при объявлении конкурса.

Тестирование проводится в очном режиме по пяти разделам. Каждый раздел включает 10 вопросов. Организатором тестирования выступает ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр». Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для прохождения тестирования (60 минут). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальный балл по итогам оценки тестирования – 25.

Итоги тестирования оформляются секретарем комиссии в виде справки на основании результатов прохождения теста кандидатами. Справка об итогах тестирования предоставляется секретарем комиссии на ознакомление членам комиссии до начала заседания комиссии, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии.

2. Реферат

Подготовка реферата является методом оценки, который позволяет оценить способность к сбору, анализу и систематизации информации, качественной подготовке документов.

Темы реферата определяются приказом председателя Контрольно-счетной палаты о проведении конкурса.

Темы реферата формулируются исходя из должностных обязанностей по соответствующей должности государственной гражданской службы и размещаются в объявлении о конкурсе.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям к оформлению:

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

- шрифт Times New Roman, размер 14 через одинарный интервал, тип файла «Документ Word».

- ссылки на использованные источники.

Реферат оценивается председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела Контрольно-счетной палаты, в штате которого находится должность, на замещение которой проводится конкурс, и независимым экспертом конкурсной комиссии по форме приложения 4 к настоящей Методике.

Итоговая оценка реферата может выставляться по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;

- раскрытие темы;

- аналитические способности, логичность мышления;

- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Максимальный балл по итогам оценки реферата – 15.

3. Подготовка эссе

Эссе как метод оценки нацелен на выявление ценностных ориентаций кандидата, способности выражать индивидуальную точку зрения по рассматриваемому вопросу.

Темы эссе определяются приказом председателя Контрольно-счетной палаты о проведении конкурса.

Эссе должно соответствовать следующим требованиям к оформлению:

- объем эссе – не более 5 страниц;

- шрифт Times New Roman, размер 14 через одинарный интервал, тип файла «Документ Word».

Эссе оценивается председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела Контрольно-счетной палаты, в штате которого находится должность, на замещение которой проводится конкурс, по форме приложения 4 к настоящей Методике.

Эссе может оцениваться по следующим критериям:

- наличие авторской позиции, собственной точки зрения;

- наличие аргументации предложенной точки зрения;

- логичность изложения;

- грамотность, стиль изложения, соответствие требованиям оформления.

Максимальный балл по итогам оценки эссе – 15.

4. Подготовка проекта документа, выполнение практического задания

Подготовка кандидатом проекта документа, выполнение практического задания позволяет оценить знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается выполнить практическое задание или подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект правового акта или иной документ, разработка (подготовка) которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Подготовка кандидатом проекта документа, выполнение практического задания может проводиться в очном режиме.

Оценка выполненного практического задания или подготовленного проекта документа осуществляется председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела Контрольно-счетной палаты, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

Итоговая оценка может выставляться 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 РФ;

- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

- аналитические способности, логичность мышления;

- правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальный балл по итогам оценки подготовленного проекта документа, выполненного практического задания – 15.

Оценка выполнения задания оформляется по форме приложения 4 к настоящей Методике.

5. Индивидуальное собеседование с председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела

В рамках индивидуального собеседования с председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата, позволяющие оценить его профессиональные и личностные качества.

Итоговая оценка может выставляться по следующим критериям:

- точность и полнота ответа;
- знание (понимание) сферы деятельности Контрольно-счетной палаты;
- уровень компетенций в вопросах, относящихся к должности государственной гражданской службы;
- наличие опыта и результатов работы, относящихся к должности государственной гражданской службы, по соответствующему направлению деятельности.

Критерии и результаты проведения индивидуального собеседования с председателем Контрольно-счетной палаты, аудитором или начальником отдела оформляются лицом проводившим собеседование, по форме приложения 4 к настоящей Методике.

Максимальный балл по итогам оценки индивидуального собеседования – 20.

6. Индивидуальное собеседование с членами комиссии

Индивидуальное собеседование с членами комиссии проводится для оценки личностных и профессиональных качеств кандидатов.

В ходе индивидуального собеседования комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня. 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) комиссией формируются критерии, по которым будет проводиться оценка, при необходимости, составляется перечень вопросов, позволяющих оценить профессиональные и личностные качества в соответствии с утвержденными критериями.

Критериями оценки кандидатов могут быть:

- знание основ прохождения государственной гражданской службы и соблюдения законодательства о противодействии коррупции;
- знание основ бюджетного законодательства;
- наличие опыта работы, соответствующего должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;
- качество межличностных коммуникаций;
- понимание основ межбюджетного устройства;
- знание основ бухгалтерского и бюджетного учета и составления отчетности;
- и другие.

При проведении индивидуального собеседования с членами комиссии по решению председателя Контрольно-счетной палаты может вестись видео- и (или) аудиозапись.

Максимальный балл по итогам оценки индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии – 25.

Результаты прохождения индивидуального собеседования с членами комиссии оформляется оценочным листом по форме приложения 4 к настоящей Методике.