



Т.В. Онисенко

начальник управления социальной
политики № 10

20__ года

ПРОГРАММА

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв территориального отраслевого исполнительного органа государственной власти Свердловской области - Управления социальной политики Министерства социальной политики Свердловской области №10

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Конкурс проводится в два этапа:

I этап конкурса – размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе, прием документов, проверка достоверности сведений, представленных гражданами для участия в конкурсе на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв территориального отраслевого исполнительного органа государственной власти Свердловской области-Управления социальной политики Министерства социальной политики Свердловской области по городу Асбесту (далее – гражданин, конкурс, Управление), и соответствия граждан квалификационным требованиям по должности, в установленном законодательством Российской Федерации порядке, принятие решения о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса;

II этап конкурса – оценка профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан, допущенных ко второму этапу конкурса (далее – кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы, на которую проводится конкурс, и положениям должностного регламента по этой должности, а также иным положениям, установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области о государственной гражданской службе.

Глава 2. ПРИЕМ И ПРОВЕРКА ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ, ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О ДОПУСКЕ КО ВТОРОМУ ЭТАПУ КОНКУРСА

2.1. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет:

личное заявление на имя Начальника Управления (далее – Начальник);
заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р (далее – анкета), с фотографией размером 4 x 6 (без уголка) на матовой бумаге;
копию паспорта или заменяющего его документа (подлинник документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы),

копии документов об образовании и о квалификации, (по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (по форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»);

иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации:

копию документа воинского учета (для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

письменное согласие на обработку персональных данных.

2.2. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Управлении и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Начальника.

2.3. Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Управление заявление на имя Начальника и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией размером 4 х 6 (без уголка) на матовой бумаге.

Достоверность сведений, представленных гражданином в Управление для участия в конкурсе, подлежит проверке, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Документы представляются в Управление в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система

управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Место и время приема документов.

Документы для участия в конкурсе принимаются по адресу:

624272, г Асбест, ул. Московская, 30, кабинет № 3,

Время приема документов: понедельник - четверг с 9-00 до 13-00 и с 14-00 до 16-00, в пятницу с 9-00 до 13-00 и с 14-00 до 15-00, в рабочие дни.

Дополнительную информацию о конкурсе можно получить на официальном сайте Управления социальной политики по городу Асбесту – **tusp10.msp.midural.ru**

и по телефону 8 (34365) 2-06-73 - специалист 1 категории - Светлана Николаевна Романовская.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине Начальник вправе перенести сроки их приема.

Гражданин (гражданский служащий) не допускается к конкурсу в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (по должности кадрового резерва), в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, при установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Начальником Управления после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности (включение в кадровый резерв).

Дата, место и время проведения второго этапа конкурса доводится до сведения кандидатов в письменной форме не позднее, чем за 15 календарных дней до его проведения, размещается на официальном сайте Министерства и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Глава 3. ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ, ИХ СООТВЕТСТВИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ К ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

3.1. Для оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и другим положениям должностного регламента по этой должности, а также иным положениям, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, применяются методы оценки: тестирование и индивидуальное собеседование. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

3.2. Тестирование.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит не менее 40 и не более 60 вопросов.

Тест формируется из двух частей:

1) первая часть теста (базовая) формируется по единым унифицированным заданиям, для оценки уровня владения 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;

2) вторая часть теста (профильная) формируется по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) 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).

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. При наличии технических условий тестирование проводится с использованием специального программного обеспечения.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование, перемещение кандидатов по аудитории, обмен информацией между кандидатами.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным (конкурсное задание выполненным), если кандидат правильно ответил на 50 и более процентов заданных вопросов.

Результат тестирования оценивается в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 3 баллов:

3 балла, если даны правильные ответы от 90 до 100 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы от 70 до 90 процентов вопросов;
1 балл, если даны правильные ответы от 50 до 70 процентов вопросов;
0 баллов, если даны правильные ответы до 50 процентов вопросов.

Кандидаты, правильно ответившие менее, чем на 50 процентов вопросов, к индивидуальному собеседованию не допускаются.

3.3. Индивидуальное собеседование.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем заинтересованного структурного подразделения Управления.

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.

Индивидуальное собеседование проводится конкурсной комиссией Управления.

Конкурсная комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствии кандидатов по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре высказываний, знанию русского языка и степени владения им в диапазоне от 0 до 10 баллов:

10 баллов, если даны правильные ответы на все поставленные вопросы, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы по заданному вопросу, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, высокую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

7-9 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, достаточную степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

4-6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, недостаточную степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

0-3 балла, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные

неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, низкую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им.

Итоговый балл кандидата по результатам индивидуального собеседования определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 50 и более процентов максимального балла.

3.4. По результатам сопоставления итоговых оценок кандидатов по итогам конкурсных процедур формируется рейтинг кандидатов.

Критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур:

рейтинг кандидатов формируется из кандидатов, прошедших все конкурсные процедуры и выполнивших все конкурсные задания;

рейтинг кандидатов формируется на основе итогового балла каждого из кандидатов, определенного по сумме итоговых баллов кандидатов по результатам всех конкурсных процедур: первое место в рейтинге занимает кандидат, набравший наибольший итоговый балл, далее места распределяются в порядке убывания итогового балла кандидатов;

при равенстве баллов преимущество имеет кандидат, набравший наибольшее количество баллов в ходе индивидуального собеседования.

Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв Министерства принимается в отсутствие кандидатов персонально по каждому кандидату. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов членов конкурсной комиссии.