



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

14.05.2018

№ 23

г. Омск

О внесении изменений в приказ Министерства образования Омской области от 21 июня 2007 года № 08

Внести в приложение «Порядок работы конкурсной комиссии Министерства образования Омской области и методика проведения в Министерстве образования Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства образования Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области» к приказу Министерства образования Омской области от 21 июня 2007 года № 08 «О конкурсной комиссии Министерства образования Омской области» следующие изменения:

1) дополнить пунктом 4.1 следующего содержания:

«4.1. Подготовка к проведению конкурсов 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 – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей государственной гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности государственной гражданской службы), и должностей государственной гражданской службы, по которым планируются конкурсы на включение в кадровый резерв Министерства (далее – кадровый резерв).

Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.»;

2) в пункте 8:

- абзац третий подпункта 1 изложить в следующей редакции:

«- объявление о приеме документов для участия в конкурсе, которое включает в себя сведения о методах 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, информацию о возможности прохождения кандидатом предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), размещаемого на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»»;

- подпункт 4 дополнить словами «и направляет членам конкурсной комиссии материалы выполнения кандидатами конкурсных заданий»;

- подпункт 5 дополнить словами «, оформляет проект решения конкурсной комиссии, формирует рейтинг кандидатов»;

3) пункты 13 – 20 изложить в следующей редакции:

«13. 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 по 5-балльной системе.

Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв):

- 1) тестирование;
- 2) индивидуальное собеседование;
- 3) написание реферата;
- 4) подготовка проекта документа.

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 настоящим Порядку и методике.

По каждой конкурсной процедуре каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 2 к настоящим Порядку и методике, результаты оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

14. Тестирование проводится в письменной форме. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв 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.

Тест содержит 40 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы, вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы (группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

На каждый вопрос теста может быть только один правильный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одинаковое время для прохождения тестирования.

С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами тестирования при его проведении присутствуют секретарь конкурсной комиссии и один из членов конкурсной комиссии.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов по 5-балльной системе в следующем порядке:

- при наличии правильных ответов от 1 до 10 включительно – 0 баллов;
- при наличии правильных ответов от 11 до 16 включительно – 1 балл;
- при наличии правильных ответов от 17 до 22 включительно – 2 балла;
- при наличии правильных ответов от 23 до 28 включительно – 3 балла;
- при наличии правильных ответов от 29 до 34 включительно – 4 балла;
- при наличии правильных ответов от 35 до 40 включительно –

5 баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной 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.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или)

аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

16. Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы (группе должностей государственной 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 государственной гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

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 государственной гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной 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 членами конкурсной комиссии 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.

17. 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 государственной гражданской службы (по группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной 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.

18. 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.

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

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы по форме согласно [приложению № 3](#) к настоящим Порядку и методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно [приложению № 4](#) к настоящим Порядку и методике.

20. По итогам проведения конкурса конкурсная комиссия принимает следующие решения:

- о признании одного из кандидатов победителем конкурса;
- о признании конкурса несостоявшимся;
- о признании всех кандидатов не соответствующими требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве.

Конкурсная комиссия принимает решение о несостоявшихся конкурсах в следующих случаях:

- отсутствие заявлений претендентов на участие в конкурсах;
- отзыв всех заявлений претендентов во время проведения конкурсов.

Члены конкурсной комиссии, не согласные с решением, принятым конкурсной комиссией, вправе в письменной форме высказать особое мнение. Особое мнение членов конкурсной комиссии прилагается к решению конкурсной комиссии и является его неотъемлемой частью.»;

4) дополнить пунктом 21 следующего содержания:

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

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.»;

5) дополнить приложениями № 1 – 4 согласно приложениям № 1 – 4 к настоящему приказу.

Министр образования
Омской области



Т.В. Дернова