

Утверждена
приказом Контрольно-счетной
палаты Ставропольского края
от «19» марта 2024 г. № 27

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в аппарате Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и на включение в кадровый резерв аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ Президента Российской Федерации), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» и определяет процедуру проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в аппарате Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и на включение в кадровый резерв аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – конкурс, гражданская служба).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно – граждане, гражданские служащие, кандидаты), а также проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина или гражданского служащего из числа претендентов для назначения на вакантную должность гражданской службы, по которой объявлен конкурс (далее соответственно – квалификационные требования, вакантная должность).

3. Конкурс проводится на условиях, определенных статьей 22

Федерального закона, и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

4. Решение о проведении конкурсов принимается представителем нанимателя на основании служебной записки аудитора Контрольно-счетной палаты Ставропольского края, руководителя аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края, руководителя структурного подразделения аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и оформляется соответствующим приказом Контрольно-счетной палаты Ставропольского края об основной деятельности (далее - приказ).

В служебной записке должны содержаться:

- полное наименование вакантной должности;
- перечень предлагаемых методов оценки профессионального уровня кандидатов (далее соответственно – методы оценки, оценка) и соответствующих им конкурсных заданий (далее – конкурсные задания).

5. При приеме документов, указанных в пунктах 7 и 8 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации (далее соответственно – документы, Положение о конкурсе), от граждан, гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее – претендент), отделом правового и кадрового обеспечения аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края (далее – отдел) проводится оценка полноты и надлежащего оформления представленных претендентами документов, а также определение соответствия претендентов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки.

6. По истечении срока, установленного Положением о конкурсе для приема документов претендентов, отделом составляется список кандидатов.

7. Отдел не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - государственная информационная система) информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие уведомления в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы в электронном виде - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы.

8. Для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурса используются следующие методы оценки:

- 1) тестирование;
- 2) индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии

Контрольно-счетной палаты Ставропольского края (далее – конкурсная комиссия);

- 3) анкетирование;
- 4) подготовка проекта документа;
- 5) написание реферата или иных письменных работ;
- 6) проведение групповых дискуссий;
- 7) решение практических задач.

9. Количество используемых в ходе конкурса методов оценки составляет:

- 1) для должностей категории «руководители» - не менее четырех методов оценки;
- 2) для должностей категории «специалисты» - не менее трех методов оценки;
- 3) для должностей категории «обеспечивающие специалисты» - не менее двух методов оценки.

10. Использование методов оценки, указанных в пункте 8 настоящей Методики, заключается в выполнении кандидатом одного конкурсного задания по каждому методу оценки, определенному в соответствии с пунктами 11 и 12 настоящей Методики.

11. Методы оценки, предусмотренные подпунктами «1» и «2» пункта 8 настоящей Методики, являются обязательными.

12. Использование методов оценки, предусмотренных подпунктами «3»-«7» пункта 8 настоящей Методики, осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей в соответствии с методами оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, рекомендуемыми при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в аппарате Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и на включение в кадровый резерв аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края, являющимися приложением 1 к настоящей Методике.

13. Выбор методов оценки, предусмотренных подпунктами «3»-«7» пункта 8 настоящей Методики, по каждой вакантной должности, а также установление максимального и минимального количества баллов, выставляемых за выполнение кандидатами каждого конкурсного задания осуществляется конкурсной комиссией до объявления конкурса.

Решение конкурсной комиссии о выборе методов оценки оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии, который подписывается председательствующим на заседании конкурсной комиссии и секретарем конкурсной комиссии.

14. Для организации проведения конкурса структурное подразделение по поручению одного из лиц, указанных в пункте 4 настоящей Методики, представляет в отдел в сроки, определенные приказом Контрольно-счетной палаты Ставропольского края, следующие материалы:

1) положения должностного регламента гражданского служащего по вакантной должности, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, и др.;

2) перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности;

3) тестовые вопросы (и ответы на них) для оценки знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом (далее соответственно – профессиональный тест, знания и умения по тематике профессиональной служебной деятельности);

4) конкурсные задания в соответствии с решением конкурсной комиссии о методах оценки и критерии оценки результатов анкетирования кандидатов (в случае если анкетирование является методом оценки).

15. Тестирование заключается в оценке уровня владения кандидатами 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 (далее - общий тест), а также знаниями и умениями по тематике профессиональной служебной деятельности.

Общий тест формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, профессиональный тест - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности.

16. При тестировании используется единый перечень вопросов. Количество вопросов теста составляет:

для должностей категории «руководители» – 60 вопросов;

для должностей категории «специалисты» – 50 вопросов;

для должностей категории «обеспечивающие специалисты» – 40 вопросов.

Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.

17. В ходе индивидуального собеседования на заседании конкурсной комиссии кандидату задаются вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

Результаты индивидуального собеседования выражаются в баллах, выставляемых кандидату каждым членом конкурсной комиссии, с краткой мотивировкой выставленного балла при необходимости, и отражаются в конкурсном бюллетене по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

Максимальное количество баллов по результатам индивидуального собеседования составляет 10 баллов.

18. Анкетирование проводится по вопросам, составленным структурным подразделением по поручению одного из лиц, указанных в пункте 4 настоящей Методики, исходя из должностных обязанностей по вакантной должности и квалификационных требований для ее замещения.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым кандидатом в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях и т.д. Также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

19. Подготовка проекта документа проводится в целях оценки профессионального уровня кандидатов, необходимых для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности, и оценивается на условиях анонимности на основе критериев оценки подготовки кандидатами проекта документа, приведенных в приложении 3 к настоящей Методике.

20. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности, а также квалификационных требований для ее замещения.

Реферат или иная письменная работа должны соответствовать следующим требованиям:

объем – до 5 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт – Times New Roman, размер – 14, междустрочный интервал – одинарный.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники и выполняться кандидатами самостоятельно в виде домашнего задания.

Оценка рефератов или иных письменных работ кандидатов производится на условиях анонимности на основе критериев оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов, приведенных в приложении 4 к настоящей Методике.

21. Групповая дискуссия проводится с целью оценки профессионального уровня кандидатов посредством наблюдения за их поведением в моделируемой ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности на гражданской службе. К проведению групповой дискуссии в качестве экспертов привлекаются представители конкурсной комиссии. В ходе групповой дискуссии кандидат оценивается на основе критериев оценки кандидатов в ходе групповой дискуссии, приведенных в приложении 5 к настоящей Методике.

22. Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом письменных ответов на вопросы, направленные на выявление его

аналитических, стратегических и управленческих способностей. Письменные ответы кандидата в ходе решения практических задач оцениваются на условиях анонимности на основе критериев оценки решения практических задач кандидатами, приведенных в приложении 6 к настоящей Методике.

23. Для выполнения конкурсных заданий кандидатам предоставляется равное количество времени.

24. Выполненные конкурсные задания подписываются кандидатами с указанием даты и времени их выполнения.

25. Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 60 процентов и более от максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания.

26. Результаты тестирования каждого кандидата, результаты конкурсных заданий определяются представителем отдела совместно с независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, для их последующего представления на заседание конкурсной комиссии.

27. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением написания реферата, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

28. Результаты оценки выполнения в ходе конкурса каждым кандидатом конкурсных заданий, за исключением результатов индивидуального собеседования, заносятся в сводную таблицу результатов с указанием суммы набранных кандидатом баллов (далее - интегрированная оценка), которую секретарь конкурсной комиссии не позднее чем за 3 рабочих дня до начала проведения заседания конкурсной комиссии направляет для ознакомления членам конкурсной комиссии.

29. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, интегрированной оценки, а также начисленного дополнительного 1 балла к полученным за выполнение конкурсных заданий кандидату, являющемуся (являвшемуся) участником специальной военной операции, относящемуся к данной категории граждан в соответствии со статьей 2 Закона Ставропольского края «О дополнительных социальных гарантиях участникам специальной военной операции и мерах социальной поддержки членов их семей», в качестве льготы в рамках регионального проекта «Защитники», реализуемого в Ставропольском крае в 2023-2027 годах.

30. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

31. На итоговом заседании конкурсной комиссии:

1) рассматриваются и обсуждаются результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий;

2) проводится индивидуальное собеседование с каждым кандидатом;

- 3) оцениваются профессиональные уровни кандидатов и осуществляется сравнение таких уровней;
 - 4) принимается решение конкурсной комиссии по результатам конкурса.
-

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в аппарате Контрольно-счетной палаты Ставропольского края и на включение в кадровый резерв аппарата Контрольно-счетной палаты Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

N п/п	Категория должностей государственной гражданской службы Ставропольского края	Группа должностей государственной гражданской службы Ставропольского края	Метод оценки
1	2	3	4
1.	Руководители	высшая, главная	подготовка проекта документа написание реферата или иной письменной работы анкетирование проведение групповых дискуссий
2.	Специалисты	главная	подготовка проекта документа написание реферата или иной письменной работы анкетирование решение практических задач
		ведущая	подготовка проекта документа
			написание реферата или иной письменной работы

			анкетирование
3.	Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая	подготовка проекта документа

Конкурсный бюллетень

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

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

(максимальный балл составляет 10 баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

КРИТЕРИИ
оценки подготовки кандидатами проекта документа

N п/п	Критерий	Максимальная оценка (баллов)
1.	Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	6
2.	Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края	6
3.	Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	5
4.	Аналитические способности, логичность мышления	5
5.	Правовая и лингвистическая грамотность	5
6.	Соответствие требованиям оформления, установленным инструкцией по работе с документами в аппарате Контрольно-счетной палаты Ставропольского края	3
	Максимальное количество баллов	30

КРИТЕРИИ
оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов

N п/п	Критерий	Максимальная оценка (баллов)
1.	Раскрытие темы	7
2.	Аналитические способности, логичность мышления	7
3.	Правовая и лингвистическая грамотность	6
4.	Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений	8
5.	Соответствие требованиям оформления, установленным пунктом 20 Методики	2
	Максимальное количество баллов	30

КРИТЕРИИ
оценки кандидатов в ходе групповой дискуссии

N п/п	Критерий	Максимальная оценка (баллов)
1.	Аргументированность позиции	10
2.	Активность в отстаивании позиции	10
3.	Способность к прогнозированию	10
	Максимальное количество баллов	30

КРИТЕРИИ
оценки решения практических задач кандидатами

N п/п	Критерии	Максимальная оценка (баллов)
1.	Аналитические способности, логичность мышления	10
2.	Стратегические способности	10
3.	Управленческие способности	10
	Максимальное количество баллов	30
