



**АГЕНТСТВО ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

08.12.2016

№ СЭД-40-01-07-321

**Об утверждении методики
проведения конкурса на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Пермского края в Агентстве по
занятости населения Пермского
края**

В соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края, утвержденным указом губернатора Пермского края от 12 марта 2007 г. №13

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Агентстве по занятости населения Пермского края (далее - Методика).

2. Установить, что Методика применяется также при проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Пермского края в Агентстве по занятости населения Пермского края (далее - Агентство).

3. Настоящий Приказ вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя руководителя Агентства по занятости населения Пермского края Хотеева С.П.

И.о. руководителя

В.С. Лядов

СЭД-40-01-07-321

08.12.2016

УТВЕРЖДЕНА
Приказом
Агентства по занятости населения
Пермского края
от 08.12.2016 №СЭД-40-01-07-321

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ
ДОЛЖНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ПЕРМСКОГО КРАЯ В
АГЕНТСТВЕ ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

1. Настоящая Методика определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Агентстве по занятости населения Пермского края (далее - соответственно конкурс, Агентство), методы и критерии оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Агентстве (далее соответственно - кандидаты, гражданская служба), их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

2. Решение об объявлении конкурса принимается руководителем Агентства по занятости населения Пермского края (далее - руководитель) и оформляется приказом Агентства с утверждением персонального состава конкурсной комиссии, состава рабочей группы, формируемого из членов конкурсной комиссии, методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки), критериев оценки профессионального уровня кандидатов (далее - критерии оценки).

3. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе отдел организационной работы государственной службы и кадров организует:

подготовку и размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте Агентства и сайте «Государственная гражданская служба Пермского края» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

прием и проверку документов и достоверности сведений, представленных кандидатами;

ранжирование кандидатов по степени соответствия квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

На втором этапе конкурса отдел организационной работы, государственной службы и кадров обеспечивает:

оценку профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссией

Агентства;

проведение заседания и принятие решения конкурсной комиссией Агентства;

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается руководителем, о чем кандидаты письменно уведомляются не позднее чем за 15 дней до его проведения.

4. Для проведения оценки профессионального уровня кандидатов:
утверждается состав рабочей группы;

определяются методы оценки профессионального уровня кандидатов;

разрабатываются критерии оценки профессионального уровня кандидатов.

5. Состав рабочей группы утверждается приказом Агентства.

Рабочая группа состоит из руководителя и иных членов рабочей группы.

В состав рабочей группы входят руководители и (или) специалисты структурного подразделения Агентства, в котором проводится конкурс. Также в состав рабочей группы могут привлекаться независимые эксперты (специалисты в области кадровых технологий) без указания их персональных данных.

6. Методы оценки кандидатов определяются приказом Агентства и осуществляется на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки, включая тестирование и индивидуальное собеседование **приложение 1** к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Агентстве по занятости населения Пермского края (далее –Методика).

Одновременное применение методов оценки при проведении конкурса является не обязательным.

7. Оценка документов об образовании, опыта трудовой деятельности осуществляется рабочей группой (заполнение разделов «Образование основное», «Образование дополнительное», «Опыт профессиональной деятельности (работы)» по форме согласно **приложению 3** к Методике), и итоговые баллы заносятся в ранжированный список кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности (далее - ранжированный список) по форме согласно **приложению 5** к Методике.

8. Критерии оценки профессионального уровня кандидатов устанавливаются по форме согласно **приложению 3** к настоящей Методике.

В качестве критериев оценки профессионального уровня кандидатов могут быть установлены следующие критерии:

а) по образованию:

форма обучения (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная);

специальность (направление подготовки) по видам;
 дополнительное высшее и (или) дополнительное профессиональное образование (например, ученая степень, второе высшее образование, профессиональная переподготовка, иные);

б) по опыту (навыкам) профессиональной деятельности (работы): стаж работы по специальности по количеству лет; стаж государственной службы по количеству лет;

в) по имеющимся знаниям, навыкам, профессиональным и личностно-деловым качествам (в зависимости от применяемых методов оценки).

Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется по 3-балльной системе.

По каждому критерию оценки устанавливается свой вес (от 1 до 3 баллов) в зависимости от значимости соответствующего показателя в рамках осуществления профессиональной служебной деятельности.

Итоговый балл каждого критерия рассчитывается по формуле:

$$Z = X \times Y,$$

где

X - балл по шкале, Y - балл по весу критерия, Z - итоговый балл по критерию.

Итоговая оценка по каждому кандидату определяется как сумма итоговых баллов по всем критериям.

Итоговые баллы и итоговая оценка по каждому кандидату заносятся членами рабочей группы в ранжированный список по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике.

Составленный ранжированный список представляется на заседание конкурсной комиссии.

9. На заседании конкурсной комиссии подводятся итоги оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, их соответствие квалификационным требованиям с учетом ранжированного списка.

10. Решение о признании победителя конкурса конкурсная комиссия принимает в отсутствие кандидатов.

Кандидат, набравший наибольшую сумму баллов, по решению конкурсной комиссии признается победителем конкурса.

В том случае если 2 и более кандидата набрали одинаковую наибольшую сумму баллов, решение о признании победителя конкурса конкурсная комиссия принимает открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

11. При проведении конкурса на включение в кадровый резерв может быть установлен минимальный проходной балл.

Кандидат, не набравший минимальный проходной балл, не подлежит включению в кадровый резерв.

12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.

13. Уведомления о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения.

Информация о результатах конкурса размещается также в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте Агентства и сайте «Государственная гражданская служба Пермского края» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Приложение 1
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы Пермского
края в Агентстве по занятости
населения Пермского края

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов,
участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Пермского края
в Агентстве по занятости населения Пермского края

1. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы членов конкурсной комиссии с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности.

Очередность, дата, время, место проведения индивидуального собеседования определяются руководителем рабочей группы с обеспечением равных условий для всех кандидатов.

Каждый из членов конкурсной комиссии, осуществлявший индивидуальное собеседование, выставляет свою оценку по результатам проведения индивидуального собеседования в оценочный лист кандидатов формы согласно **приложению 2** к Методике. Оценка осуществляется в соответствии с **приложением 4** к Методике.

2. Тестирование представляет собой метод, использующий стандартизированные вопросы по определенным темам, для оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям.

Тестирование кандидатов, претендующих на замещение одной и той же должности гражданской службы, проводится членами рабочей группы по единому перечню вопросов.

Тесты составляются по базовым и (или) функциональным квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы и другим положениям должностного регламента по этой должности.

Тесты должны обеспечивать проверку знания кандидатом правовых основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции, основ делопроизводства и документооборота, информационно-коммуникационных технологий, нормативных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности.

Тесты на знание правовых основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии

коррупции, основ делопроизводства и документооборота, информационно-коммуникационных технологий разрабатываются отделом организационной работы, государственной службы и кадров Агентства, тесты на знание нормативных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности - структурным подразделением Агентства, в котором проводится конкурс.

Тесты утверждаются руководителем до проведения второго этапа конкурса.

Тест должен содержать не менее 30 вопросов. На каждый вопрос должно быть не менее трех вариантов ответа, один из которых является верным. Кандидатам предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа, но не менее 30 минут.

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

По результатам тестирования членами рабочей группы осуществляется оценка в соответствии с **приложением 4** к Методике и заносится в ранжированный список.

Приложение 2
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы Пермского
края в Агентстве по занятости
населения Пермского края

Форма

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
кандидатов при проведении индивидуального собеседования

N п/ п	Ф.И.О. кандидата	Профессиональные знания и навыки			Личностные качества		
		3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1		3	2	1	3	2	1
2		3	2	1	3	2	1
3.. .		3	2	1	3	2	1

Приложение 3
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Пермского края в Агентстве по
занятости населения Пермского края

Форма

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

профессионального уровня кандидата _____
(фамилия, имя, отчество)
на замещение вакантной должности _____
(наименование вакантной должности)

Критерий	Параметр	Оценка			Итоговый балл
		Шкала	Вес	Балл	
		X	Y	Z	
Образование основное					
Специальность (по направлениям)	<*>	3	2	6	
	Другое	1		2	
	Диплом с "отличием"	1		2	
Форма обучения	Дневная	3	1	3	

	Очно-заочная (вечерняя)	2		2	
	Заочная	1		1	
Образование дополнительное <*>					
Специальность (по направлениям)	<*>	3	1	3	
	<*>	3		3	
	Другое	1		1	
Уровень	Второе высшее	3	1	3	
	Профессиональная переподготовка	1		1	
	Ученая степень	1		1	
Опыт профессиональной деятельности (работы)					
Опыт трудовой деятельности по специальности	Более 5 лет	3	2	6	
	От 3 до 5 лет	2		4	
	Менее 3 лет	1		2	
Стаж государственной службы	Более 2 лет	3	1	3	
	До 2 лет	2		2	
Профессиональные и личностно-деловые качества, знания и навыки					
Выявленные при	Высокий уровень	3	2	6	

тестировании	Средний уровень	2		4	
	Низкий уровень	1		2	
Выявленные при индивидуальном собеседовании	Ярко выражены	3	2	6	
	В наличии	2		4	
	Слабо выражены	1		2	

<*> - Устанавливаемый приоритетный параметр для проведения конкурса на конкретную должность гражданской службы в конкретном структурном подразделении Агентства.

<***> - Данный критерий может быть установлен дополнительно на определенную должность гражданской службы.

Приложение 4
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Пермского края в Агентстве по
занятости населения Пермского края

Балльная система оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Пермского края

N п/ п	Методы оценки	3 балла	2 балла	1 балл
1	2	3	4	5
1	Индивидуальное собеседование	Ярко выражены (кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности)	В наличии (кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной	Слабо выражены (кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения)

			точки зрения и ведения деловых переговоров)	
2	Тестирование	Высокий уровень (даны правильные ответы на 70 и более % вопросов)	Средний уровень (даны правильные ответы на 70-50% вопросов)	Низкий уровень (даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов)

