



П Р И К А З

16 июня 2017.

№ 0176/01-04

г. Ижевск

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики

В целях упорядочения процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы Удмуртской Республики, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые:

Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики;

Таблицу использования методов оценки кандидатов при проведении отбора в соответствии с типами замещаемых должностей;

Виды профессиональных качеств, оцениваемых в зависимости от выбора метода оценки кандидата на замещение вакантной должности;

Шкалу оценки профессиональных качеств;

Шкалу оценки результатов тестирования;

Итоговую таблицу оценки претендентов на замещение вакантной должности в зависимости от выбранного вида метода оценки;

Сравнительную таблицу итоговых оценок кандидатов.

2. Конкурсной комиссии Министерства транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики при проведении конкурса на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы руководствоваться документами, указанными в пункте 1 настоящего приказа.

3. Приказ Министерства транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики от 15 января 2010 года № 7 «О конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. министра

А.В. Горбачев

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от «16» 06 2017 г. № 0146/01-04

**Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей
и включению в кадровый резерв на должности государственной
гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного
хозяйства Удмуртской Республики**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики (далее – Методика) определяет порядок организации и проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, (далее – гражданская служба), а также порядок проведения конкурса на включение в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы Удмуртской Республики в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики (далее - Министерство).

2. Основными задачами проведения конкурса на замещение вакантных должностей и включению в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики (далее – конкурс) являются:

отбор и формирование на конкурсной основе кадрового состава Министерства;

формирование кадрового резерва Министерства для замещения должностей гражданской службы;

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее – граждане) на равный доступ к гражданской службе;

реализация принципов открытости, объективности и эффективности отбора.

3. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о гражданской службе квалификационным требованиям.

Государственный гражданский служащий (далее – гражданский служащий) вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

4. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение должности гражданской службы (далее –

кандидаты), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

5. Назначение на должность гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон).

II. Формирование конкурсной комиссии

6. Для проведения конкурса приказом Министерства образуется конкурсная комиссия в соответствии с требованиями пунктов 16 - 18 Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – конкурсная комиссия).

7. Количественный и персональный состав конкурсной комиссии утверждается приказом Министерства с учетом требований статьи 22 Федерального закона.

В состав конкурсной комиссии входят министр транспорта и дорожного хозяйства - представитель нанимателя и уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из управления правового регулирования, кадровой и организационной работы (далее – кадровая служба государственного органа), юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором замещается вакантная должность гражданской службы), представители научных и образовательных учреждений, других организаций в качестве независимых экспертов и представители общественного совета. Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Кандидатуры независимых экспертов и представителей общественного совета для включения в состав конкурсной комиссии представляются по запросу руководителя государственного органа.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые повлияют на принимаемые конкурсной комиссией решения. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у члена конкурсной комиссии может возникнуть или возникает личная заинтересованность в выборе победителя конкурса в силу родственных связей, дружеских отношений, различного рода обязательств и других причин, которая может привести или приводит к принятию конкурсной комиссией необъективного решения.

8. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (регистрация и прием заявлений, ведение их учета, формирование дел, ведение протокола заседания конкурсной комиссии и др.).

III. Подготовка к организации проведения конкурса

9. Кадровая служба Министерства организует и обеспечивает проведение конкурсов.

10. Для оценки профессиональных знаний и навыков, а также профессиональных и личностных качеств кандидатов могут применяться следующие методы:

- тестирование;
- анкетирование;
- интервью;
- проведение групповых дискуссий;
- центр оценки;
- написание реферата;
- написание эссе;
- экспертное заключение;
- индивидуальное собеседование и другие, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, методы оценки.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным.

Методы оценки определяются исходя из квалификационных требований к претендентам на замещение должностей гражданской службы и гражданским служащим в соответствии с их должностными регламентами.

Владение государственным языком Российской Федерации (русским языком), правовыми знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции, знаниями и навыками в области информационно-коммуникационных технологий, а также профессиональными знаниями и навыками в зависимости от направлений деятельности и специализаций по направлениям деятельности проверяются на основе теста.

Кроме того, проводится тестирование на знание законодательства, регулирующего вопросы, относящиеся к компетенции структурного подразделения Министерства, в котором предполагается замещение должности кандидатом.

11. Кадровая служба Министерства совместно со структурными подразделениями Министерства, в которых замещаются вакантные должности гражданской службы, разрабатывают и отбирают задания для каждого метода оценки с учетом квалификационных требований к

должностям гражданской службы, распределяют их по уровню сложности с учетом групп и категорий должностей гражданской службы, определяют порядок выставления итогового балла, а также устанавливают минимальный балл, не достижение которого будет являться основанием для невозможности определения победителя конкурса.

12. Подготовленные и согласованные задания, а также порядок выставления итогового балла вместе с минимальным баллом, не достижение которого будет являться основанием для невозможности определения победителя конкурса, утверждаются на заседании конкурсной комиссии ее председателем.

IV. Организация проведения конкурса

13. Конкурс объявляется по решению представителя нанимателя при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона может быть произведено на конкурсной основе.

14. Кадровая служба Министерства организует подготовку к публикации на официальном сайте Министерства в информационно-коммуникационной сети Интернет, в федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (далее – Портал), а также при необходимости в периодическом печатном издании объявления о приеме документов для участия в конкурсе.

15. В объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указывается следующая информация:

наименование вакантной должности гражданской службы и основные обязанности по ней;

квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение должности гражданской службы (далее – претендент) (в том числе базовые и функциональные);

условия прохождения гражданской службы (с указанием денежного содержания по должности гражданской службы);

место, время и срок приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 17 настоящей Методики;

перечень методов оценки, которые будут применяться по каждой вакантной должности гражданской службы при проведении конкурса с указанием порядка выставления итогового балла, а также минимального балла, не достижение которого будет являться основанием для невозможности определения победителя конкурса;

тематика заданий по каждому из методов оценки (темы рефератов, эссе, тематика тестов и т.д.);

предполагаемая дата проведения конкурса;

место и порядок проведения конкурса;

другие информационные материалы.

16. Кадровая служба Министерства размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе в источниках, указанных в пункте 14 настоящей Методики.

V. Прием документов для участия в конкурсе

17. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу государственного органа:

- а) личное заявление;
- б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (далее – Анкета) с приложением фотографий;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:
 - копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность;
 - копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина – о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);
- д) заключение медицинской организации о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению по учетной форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984-н «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»;
- е) иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

18. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету с приложением фотографий.

19. Документы, указанные в пунктах 17 и 18 настоящей Методики, представляются в течение 21 дня со дня объявления об их приеме.

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

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине сроки их приема могут быть перенесены по решению представителя нанимателя.

Представленный претендентом пакет документов является его заявкой на участие в конкурсе.

20. Кадровая служба Министерства организует:

проверку достоверности сведений, представленных гражданином при поступлении на гражданскую службу или гражданским служащим (проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы);

оценку на соответствие квалификационным требованиям (уровень и специальность (направление подготовки) образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности, направлению подготовки);

с согласия гражданина (гражданского служащего) проведение процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений;

распределение заявок, представленных претендентами, по вакантным должностям гражданской службы и по методам оценки;

информирование граждан (гражданских служащих) посредством почтовой связи и путем направления писем по электронной почте о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса и о его результатах;

организационно-техническое обеспечение проведения конкурса (определение помещений, которые будут задействованы при проведении конкурса, выделение компьютерных и иных средств, требуемых при реализации методов оценки претендентов).

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

случае он информируется в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе.

22. После завершения проверки документов представитель нанимателя принимает решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса.

В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе.

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

24. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса кадровая служба Министерства направляет сообщение о дате, месте и времени его проведения претендентам.

VI. Проведение конкурса

25. В день проведения конкурса кадровая служба Министерства организует применение методов оценки кандидатов, допущенных к участию в конкурсе. Члены конкурсной комиссии присутствуют при оценке кандидатов.

26. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с учетом только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

27. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов посредством проведения собеседования и других методов, а также на основании представленных ими документов. Виды профессиональных качеств, оцениваются в зависимости от выбранных методов оценки кандидата на замещение вакантной должности и шкалы оценки профессиональных качеств.

28. По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в итоговую таблицу оценки претендентов на замещение вакантной должности в зависимости от выбранного вида метода оценки, а также в сравнительную таблицу итоговых оценок кандидатов с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующем балле.

29. Победителем по итогам проведения конкурса признается кандидат, набравший наибольшее среднее количество баллов по результатам суммирования баллов, набранных кандидатом, по каждому из применяемых

в данном конкурсе методов оценки (в случае если было выбрано несколько методов оценки кандидатов).

В случае если отбор кандидатов проводился с использованием только одного метода оценки, то победитель определяется путем суммирования баллов по каждому профессиональному качеству в зависимости от выбранного метода оценки.

30. В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт на замещение вакантной должности конкурсная комиссия вправе предложить вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество баллов, но не ниже минимального количества.

31. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы, включения с согласия гражданина (гражданского служащего) в кадровый резерв в пределах группы должностей, либо отказа в назначении.

32. Результаты проведения конкурса оформляются решением конкурсной комиссии, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.

33. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

VII. Заключительные положения

34. По результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса. В случае принятия решения о включении кандидата в кадровый резерв (в пределах группы должностей и с согласия кандидата) издается приказ Министерства, о чем лицо, включенное в кадровый резерв, уведомляется в письменной форме.

35. Кадровая служба Министерства сообщает кандидатам, участвовавшим в конкурсе, о результатах конкурса в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте государственного органа в информационно-коммуникационной сети Интернет и на Портале.

36. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и претендентов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению на имя председателя конкурсной комиссии Министерства в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения

этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению.

37. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются претендентами за счет собственных средств.

38. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от « 16 » 06 . 2017 г. № 0116/01-04

Таблица использования методов оценки кандидатов при проведении отбора в соответствии с типами замещаемых должностей

Категории должностей	Группы должностей и должностей	Предмет оценки (основные функциональные обязанности по должности)	Рекомендуемые методы оценки
Руководители	Главная	Планирование и формирование общей концепции деятельности государственного органа (цели, задачи, направления деятельности), распределение обязанностей, организация рабочего времени, принятие решений о наложении дисциплинарных взысканий и т.д., создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата межличностных взаимоотношений, контроль за деятельностью подчиненных.	1. Интервью, собеседование 2. Тестирование 3. Центр оценки персонала

Специалисты	Главная	Самостоятельная деятельность по исполнению поручений руководства, решение непосредственных задач государственного органа и типовых практических задач,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование 2. Интервью, собеседование 3. Ответ на обращение 4. Тестирование 5. Экспертное заключение
	Ведущая	требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации. Участие в решении поставленных задач в рамках структурного подразделения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование 2. Интервью, собеседование 3. Ответ на обращение 4. Тестирование 5. Экспертное заключение
	Старшая	государственного органа.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование. 2. Интервью, собеседование 3. Ответ на обращение 4. Тестирование
Обеспечивающие специалисты	Ведущая	Выполнение поручений руководства, решение практических задач.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование 2. Интервью, собеседование 3. Ответ на обращение 4. Тестирование 5. Экспертное заключение
	Старшая		<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование. 2. Интервью, собеседование 3. Ответ на обращение 4. Тестирование

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от « 16 » 06 2017 г. № 0146/01-04

Виды профессиональных качеств, оцениваемые в зависимости от выбора
метода оценки кандидата на замещение вакантной должности

Методы оценки Качества	Тестирова ние	Интервью, собеседова ние, групповые дискуссии	Ответ на обращен ие	Экспертное заключение	Написан ие реферата, эссе
Системность мышления			XX	XX	XX
Эффективная коммуникация		XX	XX	XX	
Ориентация на результат		XX		XX	
Профессионализм		XX	XX	XX	
Русский язык	XX	XX	XX	XX	XX
Владение компьютером	XX		XX	XX	XX
Знание законодательства	XX	XX		XX	XX

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от «16» 06 2017 г. № 0176/01-04

Шкала оценки профессиональных качеств:

Оценка	Значение	Описание
3	Ярко выражено	Кандидат демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях. Может служить ролевой моделью для других.
2	Выражено	Качество проявляется в большинстве ситуаций. Уровень развития качества достаточен для эффективной работы.
1	Слабо выражено	Данное качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы. Качество необходимо развивать.
0	Совсем не выражено	Кандидат практически не демонстрирует данное качество в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность.

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от «16» 06 2017 г. № 0176/01-04

Шкала оценки результатов тестирования:

Оценка	Значение	«Сырые» баллы	%
3	Высокое/ выше среднего	Менее 20 % ошибок	Выше 80%
2	Среднее	От 20% до 40% ошибок	80%-61%
1	Ниже среднего	40%-60% ошибок	60%-41%
0	Низкое	Более 60% ошибок	Ниже 40%

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от « 16 » 06 2017 г. № 0146/01-04

Итоговая таблица оценки претендентов на замещение вакантной должности в зависимости от выбранного вида метода оценки

Методы оценки Качества	Тестирование	Интервью, собеседование, групповые дискуссии	Ответ на обращение	Экспертное заключение	Написание реферата, эссе	И Т О Г
Системность мышления						
Эффективная коммуникация						
Ориентация на результат						
Профессионализм						
Русский язык						
Владение компьютером						
Знание законодательства						

Член комиссии _____ (ФИО, подпись)

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Удмуртской Республики
от «16» 06 2017 г. № 0176/01-04

Сравнительная таблица итоговых оценок кандидатов

Кандидаты	ФИО кандидата	ФИО кандидата	ФИО кандидата
Качества			
Системность мышления			
Эффективная коммуникация			
Ориентация на результат			
Профессионализм			
Русский язык			
Владение компьютером			
Знание законодательства			

Член комиссии _____ (ФИО, подпись)