



**Министерство здравоохранения
Республики Карелия**

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

«16» июня 2021 года

№ 1321

**Об утверждении Методики проведения конкурса
на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства
здравоохранения Республики Карелия**

В соответствии со статьями 22 и 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения Республики Карелия от 11 апреля 2019 года № 450 «Об утверждении Методики

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве здравоохранения Республики Карелия и включение в кадровые резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия, сроков и порядка работы конкурсной комиссии» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 12.04.2019, Собрание законодательства Республики Карелия, № 4 (Часть II), апрель, 2019, ст. 903).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



М.Е. Охлопков

УТВЕРЖДЕНА
Приказом Министерства
здравоохранения Республики Карелия
от «26» июня 2021 года № 1321

МЕТОДИКА
проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Республики Карелия и
включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

I. Общие положения

1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия (далее соответственно – конкурс, кадровый резерв, Министерство) проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Республики Карелия (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов, гражданская служба).

2. Конкурс проводится в соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение о конкурсе), и настоящей Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия (далее – Методика).

II. Подготовка к проведению конкурса

3. В целях подготовки к проведению конкурса отдел, осуществляющий функции кадрового обеспечения деятельности Министерства (далее – кадровая служба), осуществляет разработку проекта приказа Министерства:

1) определяющего заинтересованные структурные подразделения Министерства и (или) лиц, ответственных за:

а) выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки), которые будут использоваться при проведении конкурса, по согласованию с кадровой службой и с учетом предложений, поступивших от членов конкурсной комиссии;

б) формирование перечней вопросов, используемых при тестировании, при проведении индивидуального собеседования и анкетирования (если данный метод оценки будет выбран) 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), а также формирование иных, соответствующих выбранным методам оценки, конкурсных заданий (за исключением тестирования и анкетирования в той части, которую формирует кадровая служба) с учетом предложений, поступивших от членов конкурсной комиссии (за исключением конкурсных заданий, формируемых кадровой службой);

в) представление в кадровую службу информации о выбранных методах оценки и конкурсных заданий;

г) определение необходимости актуализации положений должностного регламента в отношении вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы);

д) актуализацию в случае необходимости положений должностного регламента по согласованию с кадровой службой;

е) представление в кадровую службу сведений об организациях, в которые возможно обратиться с целью получения информации о лицах, которые могут быть включены в состав конкурсной комиссии в качестве независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;

2) содержащего поручения кадровой службе:

а) подготовить для направления в организации, указанные в подпункте «е» подпункта 1 настоящего пункта, соответствующие запросы;

б) уточнить участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющиеся

специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы (далее – независимые эксперты);

в) в случае необходимости, представить предложения по обновлению состава конкурсной комиссии;

г) подготовить проект приказа Министерства об уточнении состава конкурсной комиссии с учетом поступившей в соответствии с подпунктом 1 настоящей Методики и настоящим подпунктом информации о лицах, которые могут быть включены в состав конкурсной комиссии, необходимости замены членов конкурсной комиссии в случае их отсутствия в период проведения конкурса, особенностей каждого конкурса (формирование комиссии с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне - при необходимости, включение в состав конкурсной комиссии представителя (представителей) структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы);

д) подготовить для тестирования кандидатов перечень вопросов, позволяющих оценить уровень владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

е) подготовить для кандидатов анкету (если для оценки кандидатов будет выбран метод анкетирования) с учетом вопросов, представленных заинтересованным структурным подразделением, и определить по согласованию с заинтересованным структурным подразделением возможность применения критерия оценки, указанного в подпункте 1 пункта 24 настоящей Методики;

ж) подготовить и представить Министру здравоохранения Республики Карелия (далее – Министр) или лицу, исполняющему его обязанности, проекты приказов Министерства:

об уточненном составе конкурсной комиссии;

о проведении конкурса, утверждении перечня методов оценки кандидатов и соответствующих им конкурсных заданий (в том числе перечней вопросов для тестирования, индивидуального собеседования; формы анкеты, с указанием о возможности применения критерия оценки, указанного в подпункте 1 пункта 24 настоящей Методики; темы групповой дискуссии с указанием ситуации, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем; документа, который необходимо подготовить, с указанием конкретного задания; темы реферата или иной письменной работы с постановкой вопросов и заданий к ним;

темы и перечней вопросов для решения практических задач), которые будут использоваться в конкурсе, предполагаемых сроков проведения этапов конкурса и конкурсных процедур;

3) сроки выполнения вышеуказанных поручений.

4. По решению Министра или лица, исполняющего его обязанности, в должностных регламентах в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки кандидатов в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Индивидуальное собеседование и тестирование являются обязательными методами оценки кандидатов, используемыми при проведении конкурса.

6. Для подготовки перечня вопросов, позволяющих оценить уровень владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, используется комплекс тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям, разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

7. Выбор методов оценки 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 Приложением № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно Приложению № 2 к настоящей Методике.

Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а

также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности. Уровень сложности конкурсных заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их выполнения.

Тестовые задания формируются по степени сложности.

III. Объявление конкурса и предварительное тестирование претендентов

8. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы проводится в два этапа.

На первом этапе кадровая служба обеспечивает размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе) на странице Министерства на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе, сведения о методах оценки, 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, контактную информацию о должностном лице, ответственном за консультирование по организационным вопросам проведения конкурса, а также информацию о возможности прохождения предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса (далее – предварительный тест).

Объявление о конкурсе может содержать иные информационные материалы.

9. В целях мотивации претендентов к самоподготовке, повышения и самостоятельной оценки их профессионального уровня предусмотрена возможность прохождения предварительного квалификационного теста, который включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

В указанных целях используется предварительный тест, размещенный на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и (или) на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Результаты прохождения претендентами предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа им в приеме документов для участия в конкурсе.

10. Кадровая служба:

а) принимает документы, представленные кандидатами, проверяет полноту и правильность их оформления;

б) определяет соответствие кандидата установленным квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв;

в) организует, с согласия кандидата, процедуру оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат, связано с использованием таких сведений;

г) организует подготовку и направление информации кандидатам в письменной форме об отказе в участии в конкурсе в случаях, установленных Положением о конкурсе;

д) не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на странице Министерства на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения (проведения конкурсных процедур), список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, и обеспечивает подготовку и направление кандидатам соответствующего сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного

документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

11. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, в том числе конкурсных процедур, определяется приказом Министерства после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, при наличии не менее двух кандидатов, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

IV. Обеспечение работы конкурсной комиссии

12. Конкурсная комиссия образуется правовым актом Министерства в порядке, установленном частями 8-10 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктами 17, 18 Положения о конкурсе и пунктами 11-13 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, и действует на постоянной основе.

В целях эффективной организации конкурсов по решению Министра или лица, исполняющего его обязанности, в соответствии с пунктом 18 Положения о конкурсе в Министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

13. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурса. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск и иные причины) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

14. Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

Техническое обеспечение работы конкурсной комиссии, в том числе определение помещений, которые будут задействованы при проведении конкурса, выделение оргтехники, иных средств, требуемых при реализации методов оценки кандидатов, подготовка сводной таблицы, содержащей сведения о кандидатах, осуществляется секретарем конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

15. 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. В случае, когда присутствие члена конкурсной комиссии на заседании невозможно (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск и иные причины), может производиться его замена с внесением изменения в состав конкурсной комиссии приказом Министерства.

Решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за», «против», «воздержался». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

V. Проведение конкурсов

16. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской службы или государственной службы иного вида, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

17. При обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

18. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур (за исключением индивидуального собеседования, проведения групповых дискуссий) присутствует не менее двух представителей конкурсной комиссии – секретарь конкурсной комиссии и член конкурсной комиссии, не являющийся гражданским служащим Министерства.

Индивидуальное собеседование и групповые дискуссии проводятся на заседании конкурсной комиссии, правомочность которой определяется в соответствии с пунктом 15 настоящей Методики.

Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

Ознакомление с материалами осуществляется по месту приема документов на конкурс в Министерстве. В случае невозможности явки членов конкурсной комиссии в Министерство материалы доставляются им представителями кадровой службы. При недостаточности материалов, представленных членам конкурсной комиссии для ознакомления в соответствии с вышеуказанным перечнем, члены конкурсной комиссии имеют право на ознакомление со всеми материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий до проведения заседания конкурсной комиссии по месту приема документов на конкурс в Министерстве.

19. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседаний конкурсной комиссии Министр или лицо, исполняющее его обязанности, имеет право принять решение о ведении видео- и (или) аудиозаписи либо стенограммы проведения соответствующих конкурсных процедур.

20. Индивидуальное собеседование проводится после применения других методов оценки.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно Приложению № 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения тестирования и очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

21. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания – 5 баллов.

Минимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания – 3 балла.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

Балл, полученный кандидатом по результатам каждого конкурсного задания, за исключением тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, при которых допускается один правильный ответ на один вопрос, определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату.

По результатам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ, балл определяется методом подсчета правильных ответов и применения шкалы баллов, указанной в пункте 22 настоящей Методики.

Если при проведении индивидуального собеседования использовался перечень вопросов, при котором возможны различные варианты ответов, итоговый балл по результатам индивидуального собеседования определяется членом конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 23 настоящей Методики.

Если при проведении индивидуального собеседования использовался перечень вопросов, при котором возможен один правильный ответ на один вопрос, итоговый балл по результатам индивидуального собеседования определяется членом конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 23 настоящей Методики без оценки количества правильных ответов в баллах. Количество баллов, набранных кандидатом при ответе на вопросы, определяется секретарем конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 22 настоящей Методики и учитывается при определении итогового балла кандидата как отдельное конкурсное задание.

Среднее арифметическое баллов и итоговые баллы определяются с точностью до двух знаков после запятой, отделяющей целое число.

22. Критерием для формирования рейтинга кандидатов по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ, является процент правильных ответов:

а) от 90% до 100% правильных ответов - 5 баллов;

б) от 80% до 90% правильных ответов - 4 балла;

в) от 70% до 80% правильных ответов - 3 балла.

Тестирование и иные аналогичные конкурсные задания в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ, считаются выполненными, если кандидат правильно ответил на 70% и более заданных вопросов.

В случае если кандидат ответил правильно менее чем на 70% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и не выполнившим иные аналогичные конкурсные задания в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ, и к индивидуальному собеседованию не допускается.

23. Критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур, за исключением указанных в пункте 22 настоящей Методики и анкетирования, являются:

а) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

б) полнота раскрытия темы;

в) логичность мышления;

г) аналитические способности;

д) коммуникативные способности;

е) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

ж) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме, подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

з) соответствие установленным требованиям оформления;

и) правовая и лингвистическая грамотность.

Критерии, которые не могут быть применены в зависимости от особенностей конкурсного задания, членами конкурсной комиссии не учитываются.

С учетом указанных критериев баллы присваиваются:

а) при отсутствии претензий к выполнению конкурсного задания или их незначительности выполнение конкурсного задания оценивается на «отлично» - 5 баллов;

б) при выполнении конкурсного задания были допущены некоторые недостатки и ошибки, характеризующие выполнение конкурсного задания на «хорошо», - 4 балла;

в) при выполнении конкурсного задания были допущены ряд недостатков и ошибок, но при которых конкурсное задание может считаться выполненным, и оценивается на «удовлетворительно» - 3 балла.

Конкурсная процедура (написание реферата или иных письменных работ, подготовка проекта документа, решение практических задач и прохождение кандидатами групповой дискуссии) считается не пройденной кандидатом, набравшим менее 3 баллов.

24. Критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам анкетирования являются:

1) наличие профессионального образования по направлениям деятельности, обусловленной должностными обязанностями по должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс на замещение вакантной должности, или по группе должностей, на которые формируется кадровый резерв (данный критерий учитывается в случае отсутствия в должностном регламенте указания на направление подготовки как квалификационное требование и в случае, когда направления деятельности, обусловленные должностными обязанностями, возможно соотнести с профессиональным образованием в определенной сфере):

а) наличие высшего образования (наличие диплома магистра или специалиста) - 5 баллов;

б) наличие высшего образования (наличие диплома бакалавра) - 4 балла;

в) наличие среднего профессионального образования или профессиональной переподготовки - 3 балла;

2) наличие опыта работы, который может быть использован при назначении на должность гражданской службы:

а) при опыте работы свыше 5 лет - 5 баллов;

б) при опыте работы от 3 до 5 лет - 4 балла;

в) при опыте работы от 1 года до 3 лет - 3 балла;

3) наличие профессиональных достижений в той сфере, знания в которой могут быть использованы при назначении на должность гражданской службы: наличие публикаций в печатных изданиях на профессиональные темы, выступления на форумах и иных мероприятиях различного масштаба, привлечение в качестве эксперта, создание и (или) участие в реализации проектов. Баллы присваиваются в зависимости от уровня значимости профессиональных достижений, масштабности мероприятий и проектов, к которым имел отношение кандидат, характера и степени его участия в данных мероприятиях и проектах:

- а) уровень профессиональных достижений высокий - 5 баллов;
- б) уровень профессиональных достижений выше среднего - 4 балла;
- в) уровень профессиональных достижений средний - 3 балла;
- 4) наличие положительных рекомендательных писем - 3 балла.

Итоговый балл по результатам анкетирования определяется членом комиссии как среднее арифметическое суммы баллов.

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

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

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия в Министерстве здравоохранения Республики Карелия по форме согласно Приложению № 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия по форме согласно Приложению № 5 к настоящей Методике.

Указанное решение (протокол) оформляется в срок до 5 рабочих дней, следующих за днем проведения заседания конкурсной комиссии.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

29. 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.

30. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на странице Министерства на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Приложение № 1
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый
резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

**Методы оценки профессиональных и личностных качеств,
используемые при оценке кандидатов на замещение
вакантной должности гражданской службы
или на включение в кадровый резерв
Министерства здравоохранения Республики Карелия**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Министерства здравоохранения Республики Карелия, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством здравоохранения Республики Карелия установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование решение практических задач

Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Карелия	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование решение практических задач
	ведущая старшая младшая		тестирование индивидуальное собеседование анкетирование

Приложение № 2
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый
резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

Описание методов оценки
профессиональных и личностных качеств кандидатов

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы в Министерстве и включение в кадровый резерв Министерства 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, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, позволяющим оценить уровень владения кандидатами 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, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

По итогам анкетирования на каждую анкету руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности 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 гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется краткая справка относительно вопросов и ответов, требующих специальных знаний (например, соответствие выполняемых должностных обязанностей по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, должностным обязанностям по должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс; что является профессиональным достижением и его реальная значимость).

Для оценки анкет кандидатов членам конкурсной комиссии представляются анкеты кандидатов и вышеуказанные краткие справки на них.

3. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей 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 гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности 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 гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и утверждается Министром или лицом, исполняющим его обязанности.

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.

Руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс или в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, дается письменное заключение на реферат.

При этом в целях проведения объективной оценки кадровой службой обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы. Анонимность обеспечивается секретарем конкурсной комиссии, который кодирует письменные работы кандидатов.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка.

4. Индивидуальное собеседование

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), утверждаемый приказом Министра.

В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня по перечню вопросов, а также иные вопросы, которые могут быть заданы членами конкурсной комиссии в целях уточнения полученных ответов и развития обсуждаемой темы.

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

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования лицо, его проводившее, устно докладывает в ходе заседания конкурсной комиссии.

5. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности 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 гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

6. Подготовка проекта документа

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 гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа. Анонимность обеспечивается секретарем конкурсной комиссии, который кодирует письменные работы кандидатов.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

7. Решение практических задач

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 (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Приложение № 3
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый
резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

Конкурсный бюллетень

«_____» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в
кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия)

Баллы, присвоенные членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам выполнения конкурсных заданий

(Справочно: максимальный балл составляет 5 баллов;
минимальный балл составляет 3 балла)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Наименование конкурсного задания	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3	4	5

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый
резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

Решение
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Карелия в Министерстве здравоохранения Республики Карелия

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия _____

(наименование должности с указанием структурного подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Карелия

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Карелия

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

Заместитель председателя конкурсной комиссии

Секретарь комиссии

Независимые эксперты:

Другие члены конкурсной комиссии

Приложение № 5
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый
резерв Министерства здравоохранения
Республики Карелия

**Протокол
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Министерства здравоохранения Республики Карелия**

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия по следующей группе должностей государственной гражданской службы Республики Карелия

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства здравоохранения Республики Карелия

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Карелия

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

Секретарь комиссии

Независимые эксперты:

Другие члены
конкурсной комиссии

