

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.04.2022

№ 5

г. Ростов-на-Дону

Об организации проведения
в министерстве транспорта
Ростовской области конкурсов
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
и на включение в кадровый резерв

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», постановлением Правительства Ростовской области от 01.10.2014 № 667 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ростовской области» министерство транспорта Ростовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области согласно приложению № 2.

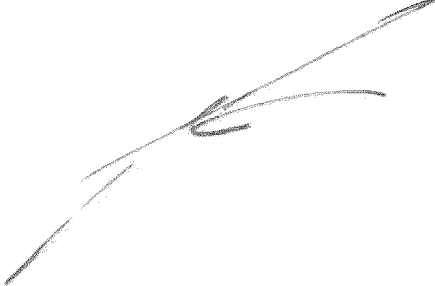
3. Признать утратившим силу постановление министерства транспорта Ростовской области от 12.09.2018 № 8 «Об организации проведения в министерстве транспорта Ростовской области конкурсов на замещение

вакантной должности государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Заместитель Губернатора
Ростовской области –
министр транспорта



В.В. Окунев

Приложение № 1
к постановлению министерства
транспорта Ростовской области
от 18.04.2022 № 5 _____

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Ростовской области и включение
в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области

I. Общие положения

1. Настоящая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области (далее – Методика) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ростовской области (далее - гражданская служба) при проведении министерством транспорта Ростовской области (далее – министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Ростовской области (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением министерства по согласованию с отделом кадровой и организационной работы министерства.

По решению руководителя министерства в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям 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, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2.

7. 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.

8. Члены конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области (далее – конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с данной Методикой.

9. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссией по решению руководителя министерства проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

10. При подготовке к проведению конкурсов отделом кадровой и организационной работы министерства уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

11. На официальных сайтах Правительства Ростовской области и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

12. Объявление о конкурсе должно включать в себя наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а также методы оценки.

13. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

14. Предварительный тест 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.

15. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

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

4. Проведение конкурсов

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

18. При обработке персональных данных в министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие 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.

19. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения 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;

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).

20. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий в день заседания конкурсной комиссии министерства.

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

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

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

24. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего

арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

Итоговый балл кандидата определяется по формуле:

$$Б = Бис + Бт + Бм (n),$$

где Б – итоговый балл;

Бис – балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии);

Бт – балл за тестирование;

Бм(n) – баллы по каждому иному аналогичному конкурсному заданию, примененному в рамках конкурса (по методу оценки рассчитывается среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии, в случае, если конкурсное задание оценивается членами конкурсной комиссии, или несколькими лицами).

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 простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5.

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 процентов 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 электронной подписью.

Приложение № 1
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства транспорта
Ростовской области

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, 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
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			анкетирование
			написание реферата
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование
	ведущая старшая младшая		индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства транспорта
Ростовской области

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

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, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, 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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Максимальный балл за выполнение тестирования – 5.

Критерии для формирования рейтинга:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 - 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 - 94% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 - 84% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 74% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее, чем на 70% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

Результаты тестирования оформляются 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 и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Максимальный балл за анкетирование – 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности (группе

должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

2 балла, если содержание ответов в анкете позволяет сделать вывод о неполном соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы;

1 балл, если содержание ответов в анкете не позволяет сделать вывод о соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы;

0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

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, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается

с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение 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 реферата или иной письменной работы.

Максимальный балл за написание письменной работы – 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, большая часть представленных предложений необоснованна и практически нереализуема;

2 балла, если кандидат раскрыл содержание темы, но не последовательно и не в полном объеме, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей и ошибок, представленные предложения необоснованны и практически нереализуемы;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил

значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или необоснованны и практически нереализуемы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 2 и более баллов.

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) конкурсной комиссией до начала собеседования составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). Также члены конкурсной комиссии вправе задать дополнительные вопросы, не включенные в перечень, ответы на которые не подлежат оцениванию.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, 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 в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению руководителя министерства ведется аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Максимальный балл за индивидуальное собеседование – 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов, если кандидатом продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления, ответ соответствует требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины;

4 балла, если кандидат продемонстрированы знание вопроса и самостоятельность мышления, ответ соответствует требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки;

3 балла, если кандидат продемонстрировано знание вопроса, но ответ неполный, недостаточно четкий и убедительный, не всегда правильно использованы категории, понятия и термины, допущены неточности и ошибки;

2 балла, если ответ кандидата неконкретен, слабо аргументирован и не убедителен, хотя и имеется какое-то представление о вопросе;

1 балл, если содержание ответов не позволяет сделать вывод о соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы;

0 баллов, если кандидат не дал ответа.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 2 и более баллов.

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, 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 15 минут 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.

Максимальный балл за участие в групповой дискуссии – 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умений аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умения аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии

не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, отсутствие умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал 3 и более баллов.

Приложение № 3
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства транспорта
Ростовской области

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
транспорта Ростовской области)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

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

_____ (фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

_____ (подпись)

Приложение № 4
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства транспорта
Ростовской области

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Ростовской области

(министерство транспорта Ростовской области)

« ____ » _____ 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 Ростовской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения министерства транспорта Ростовской
области)

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 Ростовской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области	Группа должностей государственной гражданской службы Ростовской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Иные члены конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства транспорта
Ростовской области

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства
транспорта Ростовской области

(министерство транспорта Ростовской области)

« _____ » _____ 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 транспорта Ростовской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Ростовской области

(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 транспорта Ростовской области (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 транспорта Ростовской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Ростовской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Иные члены конкурсной
комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 2
к постановлению министерства
транспорта Ростовской области
от 18.04.2022 № 5

ПОРЯДОК

работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства транспорта Ростовской области

1. В целях проведения в министерстве транспорта Ростовской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области в министерстве (далее – министерство) и конкурса на включение в кадровый резерв министерства создается конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области в министерстве и конкурса на включение в кадровый резерв министерства (далее - конкурсная комиссия).

2. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе.

3. Конкурсная комиссия при исполнении возложенных на нее функций руководствуется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и настоящим Порядком.

4. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, иных членов конкурсной комиссии, представителя общественного совета при министерстве, независимых экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Председатель осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии. В период отсутствия председателя руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя или иное уполномоченное председателем или заместителем председателя лицо из состава конкурсной комиссии, которому поручено осуществлять руководство деятельностью конкурсной комиссии.

5. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом министерства.

6. Организационное обеспечение заседаний конкурсной комиссии возлагается на отдел кадровой и организационной работы министерства.

7. Решение о проведении в министерстве конкурса принимается представителем нанимателя либо лицом, которому делегированы такие полномочия.

8. Конкурс проводится в два этапа.

9. На первом этапе отдел кадровой и организационной работы министерства осуществляет размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информации о конкурсе на официальных сайтах Правительства Ростовской области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

Объявление о конкурсе должно содержать информацию, указанную в пункте 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение), и пунктах 15, 16 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 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее - единая методика).

10. Документы, необходимые для участия в конкурсе, указанные в пунктах 7 и 8 Положения, в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет», представляются в отдел кадровой и организационной работы министерства (гражданским служащим) (далее - кандидат) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя либо лицо, которому делегированы такие полномочия вправе перенести сроки их приема.

11. С целью ознакомления кандидатов с условиями прохождения гражданской службы по должности, на замещение которой объявлен конкурс, член конкурсной комиссии - руководитель структурного подразделения министерства (или уполномоченное им лицо), в котором проводится конкурс (далее - руководитель структурного подразделения), может быть проведено индивидуальное собеседование с каждым кандидатом, изъявившим желание участвовать в конкурсе.

12. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, их соответствия

квалификационным требованиям, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей, и формировании конкурсных заданий.

Руководитель структурного подразделения в части компетенции структурного подразделения в соответствии с решением конкурсной комиссии об использовании конкретных методов изучения и оценки кандидатов разрабатывает конкурсные задания с учетом квалификационных требований для замещаемой вакантной должности государственной гражданской службы и определяет критерии оценки результатов их выполнения.

Разработанные руководителем структурного подразделения конкурсные задания представляются в конкурсную комиссию не позднее 5 дней со дня окончания приема документов.

13. Отдел кадровой и организационной работы министерства не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса осуществляет размещение на официальном сайте Правительства Ростовской области и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информации о дате, месте и времени его проведения, списка кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, и направление кандидатам соответствующих сообщений 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.

14. Начальник отдела кадровой и организационной работы министерства, а в случае его отсутствия – специалист отдела кадровой и организационной работы министерства определяемый начальником отдела кадровой и организационной работы министерства, направляет запросы в:

ведомство по управлению государственной гражданской службой Ростовской области о принятии участия в заседании конкурсной комиссии, а также о приглашении независимых экспертов;

общественный совет при министерстве транспорта Ростовской области о принятии участия в заседании конкурсной комиссии представителей указанного совета.

15. Второй этап конкурса состоит из двух частей.

В первой части кандидатами выполняются конкурсные задания, контроль за выполнением которых осуществляется рабочей группой, формируемой из числа членов конкурсной комиссии.

Вторая часть представляет собой заседание конкурсной комиссии, в ходе которого проводится индивидуальное собеседование с кандидатами.

По окончании индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата (максимально 5 баллов).

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.

16. По результатам проведения конкурсных процедур в соответствии с пунктом 28 единой методики определяются итоговые баллы кандидатов. Посредством сопоставления итоговых баллов секретарем конкурсной комиссии формируется рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

Решения конкурсной комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

В случае если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям, конкурсная комиссия вправе принять решение об отсутствии победителя.

17. Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности (далее - решение) оформляется в соответствии с приложением № 4 к единой методике. На основании указанного решения отделом кадровой и организационной работы министерства готовится проект правового акта о назначении победителя на вакантную должность гражданской службы.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв одного или нескольких кандидатов, которые не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку.

18. Протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (далее - протокол) оформляется в соответствии с приложением № 5 к единой методике и направляется в отдел кадровой и организационной работы для подготовки проекта правового акта министерства.

19. 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.

20. Отдел кадровой и организационной работы министерства осуществляет информирование кандидатов, участвовавших в конкурсе, о результатах конкурса в письменной форме, при этом кандидатов, представивших 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 в 7-дневный срок со дня его завершения, а также размещение

информации о результатах конкурса в этот же срок на официальных сайтах Правительства Ростовской области и указанной информационной системы в сети «Интернет».