

Методика  
проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной  
гражданской службы Оренбургской области в министерстве цифрового  
развития и связи Оренбургской области

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Оренбургской области в министерстве цифрового развития и связи Оренбургской области (далее – Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Оренбургской области в министерстве цифрового развития и связи Оренбургской области (далее – гражданская служба).

2. Основными задачами проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;

обеспечение права государственных гражданских служащих министерства цифрового развития и связи Оренбургской области (далее – министерство) на должностной рост на конкурсной основе;

формирование кадрового резерва министерства для замещения должностей гражданской службы;

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава министерства;

совершенствование работы по подбору и расстановке кадров.

3. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы (далее – конкурс) заключается в оценке профессионального уровня кандидатов для замещения вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности и определении победителя.

II. Организация проведения конкурса

4. Конкурс объявляется по решению министра при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) может быть произведено на конкурсной основе, и оформляется приказом министра.

5. Конкурс проводится в два этапа.

6. На первом этапе на официальном сайте министерства и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности;
- условия прохождения гражданской службы;
- перечень, а также место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;
- срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;
- информация о необходимости оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;
- другие информационные материалы.

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

8. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу следующие документы:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с приложением фотографии;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (подлинник соответствующего документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:
  - копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда трудовая (служебная) деятельность осуществляется впервые) заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность;
  - копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);
- д) заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или

ее прохождению, учетной формы № 001-ГС/у в соответствии с Перечнем заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 984н (зарегистрирован в Минюсте России 29 декабря 2009 года, регистрационный № 15878);

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, указами Губернатора Оренбургской области и Постановлениями Правительства Оренбургской области.

9. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе министерства, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, замещающий должность государственной гражданской службы (далее – должность гражданской службы) в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе министерства, представляет в кадровую службу заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету с приложением фотографии.

10. Документы, указанные в пунктах 8-9 Методики, представляются должностному лицу министерства, осуществляющему кадровую работу (далее – кадровая служба) в течение 21 дня со дня опубликования на официальном сайте министерства и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» объявления об их приеме.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа в их приеме. При наличии уважительной причины представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

На основании представленных документов конкурсная комиссия принимает решение о допуске гражданина (гражданского служащего) к участию в конкурсе.

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

11. Кадровая служба организует:

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

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

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

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

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

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

12. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения (в том числе при отказе гражданина от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений), о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

14. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса кадровая служба направляет гражданам (гражданским служащим),

допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидаты), письменное уведомление о дате, месте и времени его проведения.

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

16. На втором этапе осуществляются:

а) оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;

б) принятие решения конкурсной комиссией о выявлении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

17. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, в том числе тестирование и индивидуальное собеседование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

18. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, и других положений должностного регламента, связанных с исполнением обязанностей по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

19. Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность гражданской службы проводится на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности по перечню теоретических вопросов, в который также включаются вопросы, связанные с прохождением гражданской службы и противодействием коррупции. Члены конкурсной комиссии могут присутствовать при тестировании кандидатов.

20. Тестирование проводится кадровой службой министерства на соответствие базовым квалификационным требованиям (проверка знания русского языка, Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в области информационно-коммуникационных технологий).

21. Кандидатам на вакантную должность гражданской службы предоставляется одинаковое время для подготовки ответа на вопросы теста.

22. 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.

23. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы не менее чем на 96% вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 76-95% вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70-75% вопросов.

В случае если кандидат ответил правильно менее чем на 70% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

24. Индивидуальное собеседование с кандидатами, прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

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

активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков, необходимые для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

25. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

26. По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл. Баллы, выставленные всеми членами комиссии, суммируются.

27. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

28. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

29. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы, включения в кадровый резерв в пределах группы должностей либо отказа в назначении.

### III. Заключительные положения

30. По результатам конкурса издается приказ министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс, и заключается служебный контракт с победителем конкурса. В случае принятия решения о включении кандидата в кадровый резерв (в пределах группы должностей), то с его согласия издается приказ министерства.

31. В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт на вакантную должность гражданской службы конкурсная комиссия вправе предложить данную вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество баллов.

32. В случае если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается акт министерства о включении его в кадровый резерв министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

33. О результатах конкурса кандидаты письменно уведомляются кадровой службой в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном

сайте министерства, а также в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

34. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве министерства, после чего подлежат уничтожению.

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

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

---