

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ
ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЫ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении государственных закупок Курганской области (далее - Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области».

2. При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении государственных закупок Курганской области и конкурса по формированию кадрового резерва в Управлении государственных закупок Курганской области (далее - конкурс) конкурсная комиссия Управления государственных закупок Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении государственных закупок Курганской области (далее - комиссия) оценивает граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Российской Федерации, претендующих на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении государственных закупок Курганской области (далее - вакантная должность) и (или) включение в кадровый резерв Управления государственных закупок Курганской области (далее - кандидат), на основании представленных ими документов об образовании, прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации 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, включая анкетирование, тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий, тестирование, отражающее теоретические знания в области русского языка, тестирование по вопросам, связанным с прохождением государственной гражданской службы и противодействием коррупции, выполнение конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения Управления государственных закупок Курганской области, на замещение должности (включение в кадровый резерв на должность) в котором проводится конкурс (далее - руководитель структурного подразделения), и индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения. Применение всех конкурсных процедур является обязательным.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

3. Анкетирование проводится на бумажных носителях. Анкетирование представляет собой три опросника с вариантами ответов: «Определение творческого потенциала личности служащего», «Определение профиля стратегий поведения в конфликте», «Определение уровня личностной рефлексии». Анкетирование

оценивается по трехбалльной системе.

4. Тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий проводится в электронном виде. Тестирование представляет собой ответы на десять вопросов случайной выборки из перечня вопросов теста. В каждом вопросе четыре варианта ответа, один или несколько из которых являются правильными. Кандидатам предоставляется время для ответа на вопросы теста - 20 минут.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 3 балла, если даны правильные ответы на 91 - 100% вопросов;
- 2,5 балла, если даны правильные ответы на 71 - 90% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 56 - 70% вопросов;
- 1,5 балла, если даны правильные ответы на 21 - 55% вопросов;
- 0,5 балла, если даны правильные ответы на 1 - 20% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

4¹. Тестирование, отражающее теоретические знания в области русского языка, проводится в электронном виде. Тестирование представляет собой ответы на пять вопросов случайной выборки из перечня вопросов теста. В каждом вопросе четыре варианта ответа, один из которых является правильным. Кандидатам предоставляется время для ответа на вопросы теста - 10 минут.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 3 балла, если даны правильные ответы на 91 - 100% вопросов;
- 2,5 балла, если даны правильные ответы на 71 - 90% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 56 - 70% вопросов;
- 1,5 балла, если даны правильные ответы на 21 - 55% вопросов;
- 0,5 балла, если даны правильные ответы на 1 - 20% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

4². Тестирование по вопросам, связанным с прохождением государственной гражданской службы и противодействием коррупции, проводится в электронном виде. Тестирование представляет собой ответы на пятнадцать вопросов случайной выборки из перечня вопросов теста. В каждом вопросе четыре варианта ответа, один или несколько из которых являются правильными. Кандидатам предоставляется время для ответа на вопросы теста - 30 минут.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 3 балла, если даны правильные ответы на 91 - 100% вопросов;
- 2,5 балла, если даны правильные ответы на 71 - 90% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 56 - 70% вопросов;
- 1,5 балла, если даны правильные ответы на 21 - 55% вопросов;
- 0,5 балла, если даны правильные ответы на 1 - 20% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

5. Конкурсные задания представляют собой:

- написание эссе на одну из заданных тем на выбор;
- подготовку проектов документов по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты;
- решение задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты;
- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты.

Конкурсное задание составляет руководитель структурного подразделения. Вид и количество конкурсных заданий утверждает комиссия.

Кандидатам предоставляется время для выполнения конкурсного задания -

60 минут. По результатам выполнения конкурсного задания кандидатам выставляется:

3 балла, если конкурсное задание выполнено последовательно, в полном объеме, правильно использованы понятия и термины, не допущены смысловые ошибки;

от 2 до 2,9 балла, если конкурсное задание выполнено последовательно, в полном объеме, правильно использованы понятия и термины, но допущены небольшие смысловые ошибки и ошибки, не имеющие существенного значения;

от 1 до 1,9 балла, если конкурсное задание выполнено последовательно, но не в полном объеме, не всегда правильно использованы понятия и термины, и допущены смысловые ошибки;

от 0 до 0,9 балла, если конкурсное задание не выполнено, неправильно использованы основные понятия и термины, допущены значительные смысловые ошибки.

6. Индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения оценивается по трехбалльной системе:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины;

от 2 до 2,9 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил небольшие смысловые ошибки и ошибки, не имеющие существенного значения;

от 1 до 1,9 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины;

от 0 до 0,9 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные смысловые ошибки.

7. Результаты анкетирования, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных технологий, тестирования, отражающего теоретические знания в области русского языка, тестирования по вопросам, связанным с прохождением государственной гражданской службы и противодействием коррупции, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оглашается на заседании комиссии.

Совокупная информация о результатах анкетирования, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных технологий, тестирования, отражающего теоретические знания в области русского языка, тестирования по вопросам, связанным с прохождением государственной гражданской службы и противодействием коррупции, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения, и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оформляется в виде списка кандидатов.

8. Кандидаты, успешно прошедшие анкетирование, тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий, тестирование, отражающее теоретические знания в области русского языка, тестирование по вопросам, связанным с прохождением государственной гражданской службы и противодействием коррупции, выполнившие конкурсное задание, подготовленное руководителем структурного подразделения, и индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения и набравшие не менее 75% баллов из возможного количества, приглашаются на заседание комиссии.

9. На заседании комиссии проводится индивидуальное собеседование с каждым из приглашенных кандидатов, в ходе которого кандидат отвечает на вопросы членов комиссии:

об основных функциональных обязанностях по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) проводится конкурс, и о

перспективах работы в данной должности;

о проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится должность, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) проводится конкурс, и текущем состоянии дел в указанной сфере.

Оценка кандидатов осуществляется членами комиссии по трехбалльной системе.

10. При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты анкетирования, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных технологий, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения, и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения.

В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

11. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

В случае если ни один из кандидатов не набрал необходимого количества баллов, установленного Методикой, комиссия принимает решение о том, что ни один из кандидатов не признается победителем.