



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ДЕПАРТАМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, ТОРГОВЛИ И ТРУДА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

19 мая 2011 года № 51-ОД

г.Курган

О Конкурсной комиссии Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области

В соответствии с Указом Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Законом Курганской области от 04 марта 2005 г. № 28 "О государственной гражданской службе Курганской области", Законом Курганской области от 01 июня 2009 года № 459 "О резерве управленческих кадров Курганской области" ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области согласно приложению № 2.

3. Утвердить состав Конкурсной комиссии Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров согласно приложения № 3.

4. Признать утратившим силу приказ Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области от 31.12.2009 г. № 327 "О Конкурсной комиссии Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области".

5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Заместитель Губернатора Курганской области -
директор Департамента экономического
развития торговли и труда Курганской области

Н.И. Болтнев

**Положение по проведению конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Курганской области,
включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров
Департамента экономического развития, торговли и труда
Курганской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Закон о государственной гражданской службе), Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Законом Курганской области от 01 июня 2009 года № 459 "О резерве управленческих кадров Курганской области".

Положением определяются порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - вакантная должность гражданской службы), включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров а также порядок работы Конкурсной комиссии Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области (далее — Конкурсная комиссия).

Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - конкурс) обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

1.2. Конкурс в Департаменте экономического развития, торговли и труда Курганской области объявляется по решению директора Департамента — председателя Конкурсной комиссии, либо в его отсутствие заместителем директора Департамента, исполняющим обязанности директора Департамента, при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением может быть произведено на конкурсной основе.

1.3. Конкурс на включение в кадровый резерв Департамента объявляется по решению директора Департамента — председателя Конкурсной комиссии, либо в его отсутствие заместителем директора Департамента, исполняющим обязанности директора Департамента, для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста, а также в связи с предполагаемым выбытием гражданских служащих определенных гражданских должностей.

1.4. Конкурс не проводится:

- а) при заключении срочного служебного контракта;
- б) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частями 1, 2, и 3 статьи 31 Закона о государственной гражданской службе;
- в) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе;

1.5. Конкурс может не проводиться:

- а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утвержденном приказом Департамента.
- б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению представителя нанимателя.

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

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

II. Конкурсная комиссия

2.1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, включение в кадровый резерв, включение в резерв управленческих кадров действует на постоянной основе, образуется и утверждается приказом директора Департамента.

2.2. В своей работе Конкурсная комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Курганской области а также настоящим Положением.

2.3. Конкурсная комиссия состоит из:

- председателя Конкурсной комиссии — директора Департамента;
- заместителя председателя Конкурсной комиссии;
- секретаря Конкурсной комиссии;
- членов Конкурсной комиссии — уполномоченных директором департамента гражданских служащих Курганской области, а также приглашенные в качестве независимых экспертов специалисты по вопросам, связанным с гражданской службой.

Независимые эксперты приглашаются персонально, в зависимости от специализации гражданской должности, по которой проводится конкурс, и в компетенцию которых проведение независимой экспертизы кандидатов.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, в состав комиссии включаются члены Конкурсной комиссии, имеющие соответствующий допуск.

Состав Конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Конкурсной комиссией решения.

2.4. Заседание Конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов. Заседание Конкурсной комиссии считается правомочным если на нем присутствует не менее двух третей об общего числа ее членов. Решение Конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Конкурсной комиссии.

В случае, когда присутствие члена Конкурсной комиссии на заседании невозможно по уважительным причинам (командировка, болезнь), может производиться его замена с внесением соответствующего изменения в состав Конкурсной комиссии.

2.5. Организация и обеспечение работы Конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, включение гражданских служащих в кадровый резерв, включение в резерв управленческих кадров Департамента возлагается на сектор организационно-кадровой и правовой работы Департамента.

III. Порядок подготовки и проведения конкурса

3.1. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте Департамента в 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, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 3.2. настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

3.2. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Департамент:

- а) личное заявление;
- б) собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (учетная форма № 001-ГС/у);

е) иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.3. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету с приложением фотографии. Форма анкеты утверждается Правительством Российской Федерации.

3.4. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура 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.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке.

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.

3.5. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

3.6. Документы, указанные в пунктах 3.3. и 3.4. настоящего Положения, представляются в государственный орган в течение 21 дня со дня объявления об их приеме.

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

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

3.7. 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.

В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с законодательством Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе.

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

3.9. Представитель нанимателя не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса направляет сообщения о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее - кандидаты).

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

3.10. 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.

**Методика проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Курганской области,
включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров
Департамента экономического развития, торговли и труда
Курганской области**

1. При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области, (далее — конкурс) Конкурсная комиссия может применять данную методику как в полном объеме, так и частично.

2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

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, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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

3. Испытания кандидатов проводятся в устной или письменной форме.

Вопросы для тестирования (I этап конкурсных процедур), а также вид и форма конкурсного задания (II этап конкурсных процедур) определяются руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности.

4. Тестирование может проводиться с помощью вычислительной техники или на бумажных носителях. На выполнение теста отводится определенное время, по истечении которого тестирование считается законченным. При тестировании ответ на каждый вопрос оценивается по трехбалльной системе: 2 балла — полный правильный ответ; 1 — балл - неполный ответ, 0 — баллов - неправильный ответ или отсутствие ответа.

Результаты тестирования определяются в процентах от максимальной суммы баллов, которая определяется по формуле:

$$\text{Баллы}_{\max} = 2 \times \text{количество вопросов.}$$

К выполнению конкурсного задания допускаются кандидаты, набравшие не менее 50% баллов от установленного количества на I этапе конкурсных процедур.

Претенденты, набравшие менее 50% баллов на I этапе или не явившиеся на I этап, к выполнению конкурсного задания (II этап конкурсных процедур) не допускаются.

Руководителем структурного подразделения в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности, результаты тестирования оформляются в виде таблицы результатов и передаются в сектор организационно-кадровой и правовой работы.

5. Конкурсное задание представляет собой ответы на вопросы и решение задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой претендуют кандидаты.

Выполнение задание оценивается по трехбалльной системе: 2 балла — полный правильный ответ; 1 — балл - неполный ответ, 0 — баллов - неправильный ответ или отсутствие ответа.

Результаты конкурсного задания определяются в процентах от максимальной суммы баллов, которая определяется по формуле:

$$\text{Баллы}_{\max} = 2 \times \text{количество вопросов.}$$

К индивидуальному собеседованию с руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности (конкурс на включение в кадровый резерв), допускаются кандидаты, набравшие не менее 75% баллов от установленного количества на II этапе

конкурсных процедур.

Претенденты, набравшие менее 75% баллов на II этапе или не явившиеся на II этап, к индивидуальному собеседованию с руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс, не допускаются.

Руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс, результаты конкурсного задания оформляются в виде таблицы результатов и передаются в сектор организационно-кадровой и правовой работы.

Лица, допущенные к индивидуальному собеседованию с руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности, оповещаются о месте и времени его проведения сектором организационно-кадровой и правовой работы.

6. Результаты тестирования и конкурсного задания представляются кандидату для ознакомления по его просьбе. Совокупная информация о результатах тестирования и выполнения конкурсного задания оформляется руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности (конкурс на включение в резерв), в виде списка кандидатов.

7. Индивидуальное собеседование претендентов с руководителем структурного подразделения, в котором проходит конкурс на замещение вакантной должности (конкурс на включение в резерв), проводится в целях предварительной оценки соответствия их знаний, умений и навыков уровню требований, предъявляемых к вакантной должности. Руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности (конкурс на включение в резерв) результаты собеседования оформляются в письменном виде и передаются в кадровую службу.

8. Кандидаты, успешно прошедшие тестирование, конкурсное задание, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения, на должность в котором проводится конкурс (конкурс на включение в резерв), и набравшие не менее 75% баллов (от максимальной совокупности по второму этапу конкурсных процедур из возможного количества), приглашаются на заседание комиссии. На заседании комиссии проводится индивидуальное собеседование с каждым из приглашенных кандидатов с целью определения их профессиональных и личностных качеств, в ходе которого кандидат отвечает на вопросы членов комиссии.

9. Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится на предмет выяснения его представлений о:

- основных функциональных обязанностях по вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс;

- перспективах работы в данной должности;

- проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится вакантная должность;

- текущем состоянии дел в указанной сфере и другие.

10. Комиссия оценивает профессиональные и личностные качества кандидата, учитывая соответствие кандидата квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу и опыту работы, необходимых для выполнения обязанностей по должности, на замещение которой проводится конкурс (то же конкурс на включение в резерв).

При этом комиссия может оценивать кандидатов на соответствие следующим критериям:

- уровень и профиль основного и дополнительного профессионального образования;

- продолжительность и особенности деятельности в соответствующей профессиональной сфере, достигнутые результаты в профессиональной деятельности;

- уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

- уровень владения навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (владение электронной вычислительной техникой на уровне пользователя, иностранными языками, общая грамотность и прочее);

- стремление к профессиональной самореализации на государственной службе, ориентация на служебный рост в сфере государственного управления;

- стремление проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

- стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор, использовать опыт, имеющийся в данной сфере деятельности в других регионах;

- соблюдение этики делового общения, способность аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

- организаторские способности и т.д.

11. В процессе оценки кандидата в ходе заседания комиссии членами комиссии могут быть использованы оценочные листы, включающие в себя список кандидатов. Оценка кандидатов осуществляется членами комиссии по трехбалльной системе. В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

12. При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты тестирования, выполнения конкурсного задания кандидатов, общий рейтинг кандидатов, а также мнение руководителя

структурного подразделения, на должность в котором проводится конкурс (то же конкурс на включение в резерв).

13. По результатам конкурса комиссия принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя. Претендент (кандидат) на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с Законом о государственной гражданской службе. Претендент (кандидат) на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Решение Конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

15. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

16. По результатам конкурса издается приказ департамента о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

17. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте департамента в сети Интернет.

18. 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 департамента, после чего подлежат уничтожению.

19. 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.

Состав

Конкурсной комиссии Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области для проведения конкурса на замещения вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, включению в кадровый резерв и резерв управленческих кадров

Болтнев Н.И.	Заместитель Губернатора Курганской области- директор Департамента экономического развития, торговли и труда Курганской области, председатель Конкурсной комиссии
Маслова Л.М.	Первый заместитель директора департамента - начальник управления стратегического планирования и прогнозирования, заместитель председателя комиссии
Кудрова Н.С.	Заведующий сектором организационно-кадровой и правовой работы, секретарь комиссии
Члены комиссии:	
Пугин С.В.	Заместитель директора департамента — начальник управления развития рыночной инфраструктуры
Шелепов А.И.	Заместитель директора Департамента — начальник управления демографии, уровня жизни и мониторинга рынка труда
Губанова Г.А.	Главный специалист отдела государственной службы Управления государственной службы и кадров Правительства Курганской области
Кораблев Д.Е.	Ведущий специалист сектора организационно-кадровой и правовой работы
Независимые эксперты	3 человека — специалисты по вопросам, связанным с государственной гражданской службой (по согласованию)