ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ЮЖНАЯ ОСЕТИЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 10 ноября 2021 года № 66

Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Южная Осетия и включение в кадровый резерв государственных органов

--------------------------------------------------------------------------------------------------

В соответствии с пунктом 16 Положения о кадровом резерве государственного органа, утвержденного Указом Президента Республики Южная Осетия от 23 августа 2021 года № 233 «Об утверждении Положения о кадровом резерве государственного органа», Правительство Республики Южная Осетия постановляет:

Утвердить прилагаемую единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Южная Осетия и включение в кадровый резерв государственных органов.

Председатель Правительства

Республики Южная Осетия Г. Бекоев

Утверждена

Постановлением Правительства

Республики Южная Осетия

от 10 ноября 2021 года № 66

ЕДИНАЯ МЕТОДИКА

проведения конкуров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Южная Осетия и включение в кадровый резерв

государственных органов

I. Общие положения

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Южная Осетия (далее – гражданская служба) при проведении государственными органами конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Республики Южная Осетия (государственных гражданских служащих Республики Южная Осетия), 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 Республики Южная Осетия (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 подразделением государственного органа по согласованию с подразделением государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

По решению представителя нанимателя 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 законам, действующим в Республике Южная Осетия, и другим нормативным правовым актам Республики Южная Осетия методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

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, образованной в государственном органе в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Южная Осетия, утвержденным Указом Президента Республики Южная Осетия от 5 августа 2021 года № 219 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Южная Осетия» (далее соответственно – конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса, утверждаемой правовым актом государственного органа в соответствии с пунктом 16 Положения.

9. В методике проведения конкурса, указанной в пункте 8 настоящей методики, рекомендуется определить максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению руководителя государственного органа проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

11. Для эффективного применения методов оценки рекомендуется обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям государственного органа и его подразделений.

12. При подготовке к проведению конкурсов подразделением государственного органа по вопросам государственной службы и кадров уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных и образовательных организаций, других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты). Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

13. На официальном сайте государственного органа размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

14. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут размещаться в средствах массовой информации.

15. 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 ознакомиться с перечнем вопросов квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (без указания ответов на вопросы).

16. Перечень вопросов квалификационного теста включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственными языками Республики Южная Осетия, знаниями основ Конституции Республики Южная Осетия, законодательства Республики Южная Осетия о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

17. Перечень вопросов квалификационного теста размещается на официальном сайте государственного органа.

IV. Проведение конкурсов

18. 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.

19. При обработке персональных данных в государственном органе в соответствии с законодательством Республики Южная Осетия 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.

20. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственными языками Республики Южная Осетия, знаниями основ Конституции Республики Южная Осетия, законодательства Республики Южная Осетия 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).

21. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

22. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

24. 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.

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

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

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

28. 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.

29. 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.

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

31. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме.