

О внесении изменений в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, утвержденную приказом Федеральной службы по труду и занятости от 4 июня 2019 г. № 163-к

Приказ · № 184-к · от 14.06.2022 · Федеральная служба по труду и занятости · Действует без изменений

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

14 июня 2022 г. № 184-к

О внесении изменений в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, утвержденную приказом Федеральной службы по труду и занятости от 4 июня 2019 г. № 163-к

Зарегистрирован Минюстом России 17 августа 2022 г.

Регистрационный № 69671

В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276) приказываю:

внести изменения в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, утвержденную приказом Федеральной службы по труду и занятости от 4 июня 2019 г. № 163-к (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 августа 2019 г., регистрационный № 55571), согласно приложению к настоящему приказу.

Руководитель М.Ю.Иванков

Приложение

к приказу Федеральной службы

по труду и занятости от 14 июня 2022 г. № 184-к

Изменения, вносимые в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов

1. Пункт 22 изложить в следующей редакции:

"22. Обязательными методами оценки при проведении конкурса являются тестирование, индивидуальное собеседование руководителя структурного подразделения и индивидуальное собеседование конкурсной комиссии.

22.1. Тестирование кандидатов проводится:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской 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.

Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность гражданской службы проводится по единому перечню теоретических вопросов на замещение вакантной должности гражданской службы.

Тест составляется на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, установленных в Роструде и его территориальных органах.

Кандидатам на вакантную должность гражданской службы предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 - 95% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 94 - 89% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 88 - 83% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 82 - 77% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 76 - 70% вопросов.

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

22.2. Индивидуальное собеседование руководителя структурного подразделения проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной деятельности. К индивидуальному собеседованию допускаются только те кандидаты, кто набрал на этапе тестирования 1 и более баллов.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 5-балльной системе:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний;

в 3 - 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере.

22.3. Индивидуальное собеседование конкурсной комиссии проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы с целью определения его профессионального уровня. По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии оцениваются уровень образования кандидата, его стаж и опыт работы, знания и умения в соответствующей

профессиональной области, профессиональные и личностные качества.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 5-балльной системе:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования 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;

в 3 - 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам. При проведении конкурса конкурсной комиссией могут быть применены другие методы оценки.

22.4. Анкетирование проводится по списку вопросов, составленному исходя из должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей. Для раскрытия дополнительных сведений о кандидатах в анкету включаются вопросы о должностных обязанностях, ранее выполняемых ими, достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и других), в которых кандидаты принимали участие, публикациях в печатных изданиях, личностных качествах, об опыте и образовании. К анкете кандидаты могут приложить рекомендации и (или) рекомендательные письма.

Анкетирование оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, 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;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 - 1 балл, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе

профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы; в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

22.5. Написание реферата осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты на вакантную должность гражданской службы пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки. Конкурсная комиссия оценивает в отсутствие кандидата рефераты по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов, владению государственным языком.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

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

в 3 - 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;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Необходимость, а также очередность применения других методов при проведении конкурса определяется руководителем Роструда или его территориального органа и оформляется приказом."

2. Пункт 28 изложить в следующей редакции:

"28. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленного кандидату членами конкурсной комиссии по результатам тестирования и индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом.

Итоговый балл кандидата определяется следующим образом:

$B = B_t + B_{ис}$, где:

B - итоговый балл,

B_т - балл за тестирование,

B_{ис} - балл за индивидуальное собеседование (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии).

В случае применения конкурсной комиссией иных методов оценки итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленного кандидату членами конкурсной комиссии по результатам тестирования, индивидуального собеседования и других конкурсных заданий.

Итоговый балл кандидата определяется следующим образом:

$B = B_t + B_{ис} + B_{м(п)}$, где:

B - итоговый балл,

B_т - балл за тестирование,

B_{ис} - балл за индивидуальное собеседование (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии),

B_{м(п)} - балл по каждому иному методу оценки, примененному в рамках конкурса."