

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов

Приказ Федеральной службы по труду и занятости · № 163-к · от 04.06.2019 · Действует с изменениями

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

4 июня 2019 г. № 163-к

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов

Зарегистрирован Минюстом России 13 августа 2019 г.

Регистрационный № 55571

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 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506) и пунктом 8 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 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), приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов.
2. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 7 августа 2013 года № 213-к "О Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по труду и занятости" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 сентября 2013 года, регистрационный № 30024) считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель М.Ю.Иванков

Утверждена

приказом Федеральной службы

по труду и занятости

от 4 июня 2019 г. № 163-к

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее - Методика) Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд) и её территориальных органов направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава федеральной государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) при проведении Рострудом и его территориальными органами конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы (далее - конкурсы).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня претендентов (далее - кандидаты) на замещение должностей гражданской службы, а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее - квалификационные требования, оценка кандидатов соответственно).

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 гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих Роструда (территориальных органов Роструда) предусматривает установление квалификационных требований к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы с использованием методов оценки при выполнении гражданским служащим конкурсных заданий согласно Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 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).

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 Роструде и его территориальных органах в

соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506) (далее - конкурсная комиссия, Положение, соответственно), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий согласно Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 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).

9. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению руководителя Роструда (руководителя территориального органа Роструда) проводится периодическое (как правило, ежегодное) обновление её членов.

11. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Роструда и его подразделений.

12. При подготовке к проведению конкурсов кадровой службой Роструда (кадровой службой территориального органа Роструда) уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

13. В состав конкурсных комиссий Роструда (конкурсных комиссий территориальных органов Роструда) включаются представители Общественных советов, образованных при Роструде и его территориальных органах.

Общее число независимых экспертов-специалистов и представителей Общественного совета Роструда (территориальных органов Роструда) должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование кандидатов

14. На официальных сайтах Роструда (на официальных сайтах территориальных органов Роструда) и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

15. Объявление о конкурсе должно включать в себя, помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 настоящей Методики, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

16. В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня возможно прохождение предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для

самостоятельной оценки своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

17. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

18. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" в сети "Интернет", доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

19. Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

IV. Проведение конкурса

20. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, квалификации и результатов выполнения конкурсных заданий.

21. При обработке персональных данных в Роструде и его территориальных органах в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий.

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.

(Пункт в редакции Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 14.06.2022 № 184-к)

23. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3-х рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

24. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению руководителя Роструда (руководителя территориального органа Роструда) ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

26. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата, при необходимости - с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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_t - 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_t - 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.

(Пункт в редакции Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 14.06.2022 № 184-к)

29. По результатам сопоставления итоговых баллов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания количества набранных баллов.

30. 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. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Указанное решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссии.

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

33. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.