



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ ЮЖНАЯ ОСЕТИЯ
от 5 ноября 2021 г.
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
" 14 " 02 20 22 г.
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 00636

П Р И К А З

№332(а)

г. Цхинвал

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии Министерства образования и науки Республики Южная Осетия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве образования и науки Республики Южная Осетия

В соответствии со статьей 22 Закона Республики Южная Осетия от 28.07.2020 № 22 «О государственной гражданской службе Республики Южная Осетия», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Южная Осетия, утвержденного Указом Президента Республики Южная Осетия от 05.08.2021 № 219 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Южная Осетия», и Постановлением Правительства Республики Южная Осетия от 10.11.2021 № 66 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Южная Осетия и включение в кадровый резерв государственных органов», и в целях обеспечения эффективного проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

Порядок работы конкурсной комиссии Министерства образования и науки Республики Южная Осетия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (Приложение № 1);

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве образования и науки Республики Южная Осетия (Приложение № 2).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Н.К. Гассиева

**Порядок
работы конкурсной комиссии
Министерства образования и науки Республики Южная Осетия
по проведению конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы**

1. Конкурсная комиссия Министерства образования и науки Республики Южная Осетия (далее – конкурсная комиссия) по проведению конкурса на замещение вакантной должности (далее - конкурс) государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) образуется приказом Министерства образования и науки Республики Южная Осетия (далее - Министерство).

2. В состав конкурсной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам отдела делопроизводства и кадровой политики, правового подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель органа исполнительной власти, наделенный функциями в сфере регулирования государственной гражданской службы, а также представители научных и образовательных организаций, других организаций в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

3. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра образования и науки Республики Южная Осетия (далее – Министр) проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

4. Состав конкурсной комиссии формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса по должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Республики Южная Осетия о государственной тайне.

5. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

6. Председателем комиссии является Министр. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство ее деятельностью, а также является ответственным за организацию конкурса.

В период временного отсутствия председателя комиссии руководство деятельностью комиссии по его решению осуществляет один из заместителей

председателя комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (оформление решений или протоколов заседаний конкурсной комиссии, формирование рейтинга кандидатов и т.п.).

В период временного отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из членов конкурсной комиссии.

7. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух граждан Республики Южная Осетия (государственных гражданских служащих) (далее - кандидаты), допущенных конкурсной комиссией к участию в конкурсе.

8. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего состава конкурсной комиссии, включая независимых экспертов.

9. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве образования и науки Республики Южная Осетия.

С целью обеспечения контроля за выполнением 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.

10. Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы является основанием для назначения одного из кандидатов на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении, а также включения в кадровый резерв аппарата или подведомственного органа Министерства.

Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв аппарата или подведомственного органа Министерства для замещения вакантных должностей гражданской службы кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

11. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме.

Информация о результатах конкурса в тот же срок размещается на официальном сайте Министерства образования и науки Республики Южная Осетия.

12. Кандидаты вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством, действующим в Республики Южная Осетия.

**Методика проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы в
образования и науки Республики Южная Осетия**

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава Министерства образования и науки Республики Южная Осетия (далее - Министерство) при проведении в Министерстве конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее – конкурс, гражданская служба соответственно).

2. Конкурс проходит в два этапа.

На первом этапе конкурсная комиссия Министерства по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее - конкурсная комиссия) оценивает профессиональный уровень граждан Республики Южная Осетия (государственных гражданских служащих) (далее - кандидаты) на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности и иных документов, которые были поданы лично.

На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих законам, действующим в Республике Южная Осетия, и другим нормативным правовым актам Республики Южная Осетия методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, написание письменной работы или тестирование по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

3. Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов используются с учетом категорий и групп вакантных должностей гражданской службы.

4. При тестировании осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственными языками Республики Южная Осетия (далее – государственные языки), знаниями основ Конституции Республики Южная Осетия, законодательства Республики Южная Осетия о государственной службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

5. Тестирование проводится по перечню теоретических вопросов, отражающих актуальные проблемы правового регулирования различных сторон будущей профессиональной служебной деятельности кандидатов с учетом квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Количество вопросов, включенных в указанный перечень, не должно быть менее 100. Максимальное количество вопросов не ограничивается. На каждый вопрос предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является правильным.

6. Вопросы для проведения тестирования готовятся руководителем соответствующего структурного подразделения аппарата Министерства, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс, и согласовываются с Отделом правового обеспечения и противодействия коррупции.

7. Перечень теоретических вопросов для проведения тестирования публикуется на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (без указания ответов на вопросы).

8. Тест должен содержать 40 вопросов. Вопросы тестов вместе с вариантами ответов печатают на листе А4.

9. Кандидаты отвечают на вопросы теста в присутствии членов конкурсной комиссии. Всем кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Время для работы с тестом должно составлять не более 50 минут.

В ходе тестирования не допускаются использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов.

В случае, если кандидаты ответили правильно менее чем на 28 тестовых вопросов и набрали соответственно менее 28 баллов, они считаются не прошедшими тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускаются.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

10. Анкетирование проводится по списку вопросов, составленному исходя из должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

11. 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.

12. Анкетирование проводится перед заседанием конкурсной комиссии, в ходе которого оцениваются полученные результаты.

13. Оценка результатов анкетирования конкурсной комиссией производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, опыт и образование кандидата максимально

соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

4 балла - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

3 балла - если не раскрыто содержание вопросов, при ответе неправильно использованы понятия и термины, допущены значительные неточности и ошибки в ответах на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата не соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

0 баллов - если кандидат не заполнил анкету и не смог пояснить, почему не выполнил задание.

14. Для написания письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

При проведении конкурса тема письменной работы определяется руководителем соответствующего структурного подразделения аппарата Министерства, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Кандидаты, претендующие на одну и ту же вакантную должность, пишут письменные работы на одну и ту же тему.

15. Письменная работа по объему должна быть не менее одного листа формата А4. Время, выделенное на подготовку письменной работы, не может превышать 25 минут.

Кандидаты пишут письменные работы в присутствии представителей конкурсной комиссии.

16. Конкурсная комиссия оценивает письменные работы в отсутствие кандидатов исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения государственными языками, представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

4 балла - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения государственными языками, но допущены неточности и незначительные ошибки, кроме того, представленные предложения по заданной теме сложно реализуемы на практике;

3 балла - если раскрыто содержание темы не в полном объеме или дан ответ не по заявленной теме, при этом правильно использованы категории, термины и понятия, но слабо аргументирована точка зрения кандидата, показан средний уровень владения государственными языками, допущены неточности и ошибки;

0 баллов - если кандидат не раскрыл содержания темы, при ответе неправильно использовал основные категории, термины и понятия, показал низкий уровень владения государственными языками, допустил неточности и ошибки.

17. Индивидуальное собеседование с кандидатами, успешно прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы по теме предстоящей служебной деятельности.

18. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидатов.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполненных ими конкурсных заданий.

19. При проведении конкурса предварительное индивидуальное собеседование с кандидатами может проводиться руководителями соответствующих структурных подразделений аппарата Министерства, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс.

О его результатах конкурсная комиссия информируется проводившим такое собеседование лицом или его представителем в форме устного сообщения в ходе заседания конкурсной комиссии.

20. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется аудиозапись либо стенограмма, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для их объективного учета.

21. Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидатом проявлена высокая активность, показаны высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, высокий уровень владения государственными языками;

4 балла - если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, показал уровень владения государственными языками выше среднего;

3 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, 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 должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения государственными языками;

0 баллов - если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не

проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовности следовать взятым на себя обязательствам, показал слабый уровень владения государственными языками.

22. По итогам индивидуального собеседования с кандидатами каждый член конкурсной комиссии заносит оценку в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно Приложению № 3 к Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Южная Осетия и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Республики Южная Осетия от 10.11.2021 № 66 (далее - Единая методика), при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое им решение.

23. Итоговые баллы кандидатов высчитываются как сумма среднего арифметического балла, выставленного 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.

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

25. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается в отсутствие кандидатов открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

26. Результаты голосования членов конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - решение) по форме согласно Приложению № 4 к Единой методике.

Решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.