

Порядок проведения конкурса

Проведение конкурса осуществляется в соответствии с утвержденной приказом Министерства культуры Свердловской области Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства культуры Свердловской области в 2 этапа.

На первом этапе публикуется объявление о приеме документов для участия в конкурсе. Уполномоченный отдел Министерства организует прием документов и проверку комплектности и правильности оформления документов, достоверности сведений, соответствия претендента установленным требованиям, представленных гражданином или гражданским служащим. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе.

Не позднее, чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса уполномоченный отдел министерства направляет сообщение о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе.

На втором этапе Комиссия проводит оценку профессионального уровня (знаний, навыков и умений) и личностных качеств кандидатов. При оценке профессионального уровня кандидатов Комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации и Свердловской области о государственной гражданской службе.

На втором этапе 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 и иных письменных работ, подготовка проекта документа или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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.

Тестирование и индивидуальное собеседование как методы оценки кандидатов применяются при проведении конкурсных испытаний в обязательном порядке.

Необходимость, а также очередность применения иных методов оценки кандидатов устанавливаются в Программе проведения конкурса, которая утверждается председателем Комиссии или в случае его отсутствия заместителем председателя Комиссии.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов его членов, присутствующих на заседании и является основанием для включения либо отказа в этом.

Кандидатам, участвующим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение 7 дней со дня его завершения.