



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ЦССВ «Радуга»

Л.А. Соболева

Приказ № 57а от 01.06.2022 г.

Положение о проведении конкурсного отбора на замещение должностей воспитателей, младших воспитателей

1 Общие положения

- 1.1 Положение о проведении конкурсного отбора на замещение должностей воспитателей, младших воспитателей (далее – Положение) в Государственном бюджетном учреждении Центре содействия семейному воспитанию «Радуга» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.2 Настоящее Положение определяет порядок и условия проведения конкурсного отбора (далее – конкурс) для замещения должностей работников – воспитателя, младшего воспитателя (далее – работник) и заключения трудовых договоров с лицами, прошедшими конкурсный отбор, на неопределённый срок или на определённый срок не более пяти лет.
- 1.3 Основной целью проведения конкурса является выявление и оценка уровня образования, опыта соответствующей работы, деловой репутации и личностных характеристик претендентов на вакантные должности.
- 1.4 Прием на работу в Центр осуществляется по результатам профессионального отбора персонала - системы оценочных процедур и мероприятий, позволяющих выявлять кандидатов, которые по своим качествам наиболее пригодны к профессиональной деятельности в Центре.

2. Участники конкурса

- 2.1 К конкурсу допускаются лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым работникам.
- 2.2 К конкурсу не допускаются лица:
- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.
 - имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.
 - признанные недееспособными в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
 - состоящие на учете в психоневрологических или наркологических диспансерах.

3. Порядок организации и проведения конкурса

- 3.1 Учреждение вправе проводить конкурс на замещение должностей воспитателей и помощников воспитателей (далее - конкурс).
- Конкурс объявляется по решению директора Учреждения при наличии вакантной должности.
- 3.2 Конкурс не проводится при назначении на должность работника Учреждения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

3.3 Конкурс является открытым по составу участников конкурса.

3.4 В целях проведения конкурса в Учреждении создается конкурсная комиссия (далее - комиссия).

Комиссия действует на постоянной основе, состав комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

3.5 Решение о проведении конкурса принимается директором Учреждения на основании информации об имеющихся вакансиях, представляемой кадровой службой Учреждения.

3.6 Объявление конкурса

3.6.1 Кадровая служба организует размещение на официальном сайте Учреждения (либо, в случае отсутствия технической возможности, на официальном сайте Учредителя) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет объявления о приеме документов для участия в конкурсе с указанием наименования вакантной должности, требований, предъявляемых к претенденту на замещение этой должности, должностных обязанностей, места и времени приема документов, подлежащих представлению, срока, до которого принимаются необходимые для участия в конкурсе документы, предполагаемой даты проведения конкурса, места и порядка его проведения, номера телефона и факса ответственного исполнителя, адреса электронной почты Учреждения и иной информации (далее - объявление).

3.6.2 Объявление и информация о проведении конкурса может быть также размещена в периодическом печатном издании.

3.6.3 В объявлении о проведении конкурса указывается:

- перечень должностей работников, на замещение которых объявляется конкурс;
- объём планируемой нагрузки (в ставках);
- квалификационные требования по должностям работников;
- место (адрес) приёма заявления для участия в конкурсе;
- срок приёма заявления для участия в конкурсе;
- место и дата проведения конкурса.

3.7 Приём заявлений и конкурсных документов

3.7.1 Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе (далее - заявитель), представляет в учреждение:

- 1) личное заявление на имя директора Учреждения с просьбой допустить к участию в конкурсе;
- 2) резюме;
- 3) копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность заявителя (оригинал документа предъявляется по прибытии на конкурс);
- 4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию: копию трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность, копии документов о профессиональном образовании.

3.7.2 Заявители представляют в кадровую службу учреждения необходимые для участия в конкурсе документы в срок не позднее 21 рабочего дня со дня опубликования объявления на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. В исключительных случаях указанный срок подачи документов может быть продлен по решению директора Учреждения.

3.7.3 Кадровая служба Учреждения в срок не позднее трех рабочих дней со дня регистрации заявления в установленном порядке осуществляет проверку полноты документов и представленных заявителем сведений.

3.7.4 При представлении неполного пакета документов, а также при наличии в представленных документах неполных или неточных сведений заявление и представленные документы в срок не позднее двух рабочих дней со дня завершения мероприятий, возвращаются заявителям с указанием причин такого возврата.

3.7.5 При повторном обращении заявителей новое заявление и прилагаемые к нему документы рассматриваются Кадровой службой Учреждения в срок, установленный пунктом 3.7.3. настоящего Положения.

3.7.6 При установлении полноты документов и точности содержащихся в них сведений кадровая служба Учреждения направляет сформированный пакет документов по каждому заявителю на рассмотрение комиссии для принятия решения о допуске к участию в конкурсе.

3.7.7 Решение о допуске заявителей к участию в конкурсе либо об отказе заявителям в участии в конкурсе принимается Комиссией в срок не позднее 5 рабочих дней со дня окончания срока, указанного в пункте 3.7.2. настоящего Положения.

3.8 Основания для отказа в допуске к участию в конкурсе являются:

- представление заявления и документов после окончания срока подачи документов, указанного в пункте 3.7.2. настоящего Положения;
- несоответствие заявителя требованиям, предъявляемым к претенденту на замещение вакантной должности.

3.9 Заявители, не допущенные к участию в конкурсе, вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с действующим законодательством.

3.10 Кадровая служба Учреждения не позднее, чем за 15 календарных дней до начала конкурсных процедур:

- 1) письменно информирует заявителей, допущенных к участию в конкурсе, о дате, месте времени и порядке проведения конкурса;
- 2) письменно информирует заявителей, не допущенных к участию в конкурсе, о решении комиссии об отказе в участии в конкурсе.

3.11 Для оценки профессиональных и личностных качеств претендентов конкурса могут применяться следующие методы оценки: индивидуальное собеседование, тестирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и другие, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки претендентов.

3.12 Конкурс может быть признан завершенным в случае выявления победителя конкурса на вакантную должность только одним из определенных методов (например, индивидуальное собеседование).

3.13 Методы оценки претендентов (кандидатов) на замещение вакантной должности:

3.13.1 Индивидуальное собеседование с претендентами проводится по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности, на замещение которой претендуют кандидаты.

Результаты собеседования оцениваются членами комиссии:

- в 10 баллов, если претендент 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, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;
- в 8 баллов, если претендент 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, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;
- в 6 баллов, если претендент 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;
- в 0 баллов, если претендент 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, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

3.13.2 Тестирование претендентов на конкретную вакантную должность проводится по единому перечню теоретических вопросов, составленных комиссией. Тест составляется на базе квалификационных требований к вакантной должности.

Претендентам на вакантную должность предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа.

По результатам тестирования претендентам выставляется:

- 10 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 80% вопросов;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 60% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 40% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 20% вопросов;
- 0 баллов, если не дано ни одного правильного ответа.

3.13.3. Проведение групповых дискуссий базируется на практических вопросах (конкретных ситуациях), заранее составленных комиссией.

Претенденты на вакантную должность получают одинаковые практические задания и располагают одним и тем же временем для подготовки устного (письменного) ответа.

Результаты групповых дискуссий оцениваются членами комиссии:

- в 10 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- в 8 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- в 6 баллов, если претендент последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения;

- в 0 баллов, если претендент не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

3.13.4 Для написания реферата используются вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности, на замещение которой претендуют кандидаты. Темы рефератов определяются комиссией.

Претенденты на вакантную должность пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Реферат оценивается членами комиссии:

- в 10 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины;

- в 8 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

- в 6 баллов, если претендент последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 0 баллов, если претендент не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

3.14. Комиссия оценивает претендента в его отсутствие.

3.15. По итогам Конкурса каждый член комиссии выставляет претенденту соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

3.16. Баллы, выставленные всеми членами комиссии, суммируются.

3.17. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается претендент, который набрал наибольшее количество баллов.

3.18. При равенстве баллов у нескольких претендентов решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании комиссии. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии. Решение принимается в отсутствие претендента. Победителем признается претендент, который набрал наибольшее количество голосов.

3.19. В случае если все претенденты набрали менее 60 процентов от максимально возможного количества баллов, комиссия вправе признать конкурс несостоявшимся.

3.20. Кадровая служба в срок не позднее 7 календарных дней со дня завершения конкурса письменно информирует претендентов о результатах проведения конкурса и размещает соответствующую информацию на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3.21. В случае если в соответствии с решением комиссии конкурс был признан несостоявшимся, директор Учреждения вправе принять решение о проведении повторного конкурса на замещение соответствующей вакантной должности.

3.22. Документы претендентов, участвовавших в конкурсе, возвращаются по их письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса.

До истечения указанного срока документы передаются кадровой службой на хранение в архив Учреждения, после чего подлежат уничтожению.

3.23. Расходы, связанные с участием в конкурсе, осуществляются претендентами за счет собственных средств.

3.24. Претенденты, участвовавшие в конкурсе, вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с действующим законодательством.

4. Заключение трудового договора

4.1. В случае если в соответствии с решением комиссии конкурс был признан состоявшимся, соответствующее решение комиссии является основанием для назначения победителя конкурса на вакантную должность и заключения с ним трудового договора. По результатам такого конкурса издается приказ Учреждения о назначении победителя конкурса на вакантную должность и с ним в установленном порядке заключается трудовой договор.

4.2. В случае отказа претендента, победившего в конкурсе, от заключения трудового договора на замещение вакантной должности, комиссия вправе предложить указанную должность претенденту, имеющему второй результат по количеству набранных баллов (голосов).

4.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон. Трудовой договор подписывается лицом, прошедшим конкурс, и директором учреждения. Трудовой договор и конкурсные документы хранятся в личном деле работника.

4.4. Любые изменения и дополнения трудового договора определяются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

5. Замещение должностей работников без проведения конкурса

5.1. В целях сохранения непрерывности воспитательного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности:

5.2. При приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;

5.3. Для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

5.4. Конкурс на вакантные должности не проводится при переводе педагогического работника с его согласия в связи с реорганизацией его отдела и (или) сокращением численности (штата) на должность, аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же отделе, или при переводе в другой отдел до окончания срока трудового договора.

Заместитель директора



Стулова И.А.