

ЧУВАШ РЕСПУБЛИКИ  
ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ТАТА ЭНЕРГЕТИКА  
МИНИСТЕРСТВИ

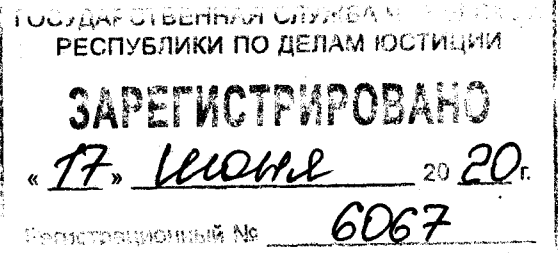


МИНИСТЕРСТВО  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ  
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ  
27.05.2020 02-03/49 №  
Шупашкар хули

ПРИКАЗ  
27.05.2020 № 02-03/49  
г. Чебоксары

**О проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики и включении в кадровый резерв Министерства промышленности и энергетики Чувашской Республики**



В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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», Законом Чувашской Республики от 12 апреля 2005 г. № 11 «О государственной гражданской службе Чувашской Республики» приказываю:

1. Утвердить:

Положение о конкурсной комиссии по вопросам проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики и конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (приложение № 1);

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики и конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (приложение № 2).

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

И.о. министра

Н.С. Голубов

приказом  
Министерства промышленности и  
энергетики Чувашской Республики  
от 27.05.2020 № 02-03/49  
(приложение № 1)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ПО ВОПРОСАМ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА**  
**НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ**  
**ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В МИНИСТЕРСТВЕ**  
**ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
**И КОНКУРСА НА ВКЛЮЧЕНИЕ**  
**В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ**  
**ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
**В МИНИСТЕРСТВЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ ЧУВАШСКОЙ**  
**РЕСПУБЛИКИ**

1. Настоящее Положение определяет сроки и порядок работы конкурсной комиссии по вопросам проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее также соответственно - конкурс на вакантную должность, Министерство) и конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее также соответственно - конкурс на включение в кадровый резерв, кадровый резерв, конкурсная комиссия).

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами «О системе государственной службы Российской Федерации», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (далее - Положение о конкурсе), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Конституцией Чувашской Республики, Законом Чувашской Республики от 12 апреля 2005 г. № 11 «О государственной гражданской службе Чувашской Республики», иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, настоящим Положением.

3. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и образована для проведения конкурса на вакантную должность и конкурса на включение в кадровый резерв (далее также - конкурсы).

4. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии входят:

уполномоченные министром промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее - министр) государственные гражданские служащие Чувашской Республики (в том числе заместитель министра, сотрудники структурных подразделений Министерства по правовому, кадровому обеспечению и иных структурных подразделений Министерства);

представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые Министерством в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой, в порядке, установленном Положением о конкурсе;

представители общественного совета при Министерстве, кандидатуры которых представляются этим советом по запросу министра.

Общее число независимых экспертов и представителей общественного совета при Министерстве должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности либо конкурса на включение в кадровый резерв в состав конкурсной комиссии также включается представитель Администрации Главы Чувашской Республики.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Состав конкурсной комиссии утверждается приказом министра.

5. Председатель конкурсной комиссии:

осуществляет общее руководство деятельностью конкурсной комиссии;

объявляет заседание конкурсной комиссии правомочным или выносит решение о его переносе из-за отсутствия необходимого количества членов конкурсной комиссии;

открывает, ведет и закрывает заседания конкурсной комиссии, объявляет состав конкурсной комиссии, список кандидатов на замещение вакантной должности, на включение в кадровый резерв (далее - кандидаты), перерывы;

осуществляет иные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6. Ответственным за организацию проведения заседания конкурсной комиссии является секретарь конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии осуществляет подготовку заседаний конкурсной комиссии, включая информирование членов конкурсной комиссии по всем вопросам, относящимся к их функциям, в том числе направляет лицам, принимающим участие в работе конкурсной комиссии, приглашения с указанием даты, времени и места проведения заседаний, списка кандидатов и информации о каждом кандидате не позднее чем за семь рабочих дней до их начала, ведет и оформляет протокол заседания конкурсной комиссии, представляет протоколы заседаний конкурсной комиссии на подпись председательствующему и членам конкурсной комиссии.

7. Заседания конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

8. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы Чувашской Республики, не допускается.

9. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за», «против» или «воздержался». При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

10. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на вакантную должность, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на вакантную должность, то с согласия указанного лица приказом министра он включается в кадровый резерв Министерства для

замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

12. Решение конкурсной комиссии по результатам конкурса оформляется в пятидневный срок со дня проведения заседания конкурсной комиссии.

13. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Министерства и на официальном сайте указанной информационной системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в структурном подразделении, ответственном за кадровую работу в Министерстве, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

Утверждена  
приказом  
Министерства промышленности и  
энергетики Чувашской Республики  
от 27.05.2020 № 02-03/49  
(приложение № 2)

**МЕТОДИКА  
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
В МИНИСТЕРСТВЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ ЧУВАШСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ И КОНКУРСА НА ВКЛЮЧЕНИЕ  
В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В МИНИСТЕРСТВЕ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее также - Министерство) и конкурс на включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве (далее также соответственно - конкурс на вакантную должность, конкурс на включение в кадровый резерв, кадровый резерв, конкурсы) заключается в оценке профессионального уровня граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах, а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики.

2. Конкурс на вакантную должность объявляется по решению министра промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее - министр) при наличии вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве (далее также - вакантная должность, гражданская служба), замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

Решение о проведении конкурса на включение в кадровый резерв принимается министром независимо от наличия (отсутствия) вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве по мере необходимости.

Решение о проведении конкурсов оформляется приказом Министерства.

3. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе специалист по кадровой работе Министерства организует:

1) размещение в течение одного дня после дня подписания приказа Министерства о проведении конкурса на официальном сайте Министерства и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - единая система) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») объявления о приеме документов для участия в конкурсе, содержащего сведения, указанные в пункте 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (далее - Положение о конкурсе), а также информацию, предусмотренную пунктом 15 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 г. № 397 (далее - единая методика);

2) прием документов, указанных в пунктах 7 и 8 Положения о конкурсе;

3) с согласия гражданина (государственного гражданского служащего) процедуру оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую Законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы в Министерстве, на замещение которой претендует гражданин (государственный гражданский служащий), связано с использованием таких сведений;

4) проверку достоверности сведений, представленных гражданином (государственным гражданским служащим) в Министерстве. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

5) проверку соответствия гражданина (государственного гражданского служащего) квалификационным требованиям для замещения вакантной должности и включения в кадровый резерв, а также наличия ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения.

4. Заявления граждан (государственных гражданских служащих), представивших документы для участия в конкурсе, регистрируются в журнале регистрации заявлений на участие в конкурсе.

5. Документы для участия в конкурсе в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте единой системы в сети «Интернет» представляются в Министерство гражданином (государственным гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием единой системы.

Представление документов в электронном виде осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (государственному гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине министр вправе перенести сроки их приема.

6. При установлении в ходе проверки, указанной в подпункте 4 пункта 3 настоящей Методики, обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется секретарем конкурсной комиссии по вопросам проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики и конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Министерстве промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее - конкурсная комиссия) о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

В случае несоответствия гражданина (государственного гражданского служащего) квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, а также в связи с наличием ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения, гражданин (государственный гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе.

7. После проверки, указанной в подпункте 4 пункта 3 настоящей Методики, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую Законом тайну, министром принимается решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую Законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется министром.

8. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства и официальном сайте единой системы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

9. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия:

а) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности;

б) осуществляет оценку профессиональных и личностных качеств кандидатов на основе результатов конкурсных процедур.

10. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются 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 (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Применение всех перечисленных методов (за исключением тестирования и индивидуального собеседования) не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

11. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

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

13. Предварительный тест размещается на официальном сайте единой системы, доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

14. Результаты прохождения претендентом 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.

15. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной 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 (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

16. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

17. Тестирование кандидатов является обязательным, проводится по перечню теоретических вопросов, в который включаются вопросы, связанные с владением кандидатами на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о 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.

Тест в зависимости от категории и группы должностей содержит не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы или группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов о порядке проведения тестирования. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одинаковое время для подготовки ответа на вопросы теста.

В ходе тестирования не допускается 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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов, и тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. Максимальный результат прохождения тестирования 100 процентов.

Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидата. Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

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

19. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.



Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на задаваемые членами конкурсной комиссии вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования составляет 5 баллов. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат 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 и ведения деловых переговоров, 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 дискуссии 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 балла, если кандидат 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 и ведения деловых переговоров;

в 2 балла, если кандидат 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 и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал основные понятия и термины, допустил неточности и ошибки, не участвовал в дискуссии, показал низкий уровень профессиональных знаний и навыков в соответствующей сфере.

По результатам индивидуального собеседования определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования.

При индивидуальном собеседовании победителем признается участник, набравший максимальное количество баллов по итогам индивидуального собеседования.

В случае равенства баллов между кандидатами определение победителя конкурса осуществляется решением конкурсной комиссии путем открытого голосования простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

В случае неявки кандидата, подавшего документы для участия в конкурсе, баллы в соответствующие графы конкурсного бюллетеня не проставляются.

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

21. Проведение групповых дискуссий базируется на заранее подготовленных практических вопросах - конкретных ситуациях.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискусию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии составляет 3 балла, и результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

По результатам групповой дискуссии определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

22. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения. Реферат должен содержать ссылки на использованные источники и соответствовать следующим требованиям:

- объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

- шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

На каждый реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения членами конкурсной комиссии выставляется итоговая оценка по следующим критериям: соответствие установленным требованиям оформления; раскрытие темы; аналитические способности, логичность мышления; обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Конкурсное задание оценивается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата. Максимальная оценка составляет 5 баллов.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

- в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно 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 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 2 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание темы, неправильно использовал общие категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание темы, допустил значительные неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не представил реферат.

По результатам конкурсного испытания определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

23. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 2 балла, и при анкетировании кандидат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 2 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;

в 1 балл, если кандидат соответствует квалификационным требованиям при условии устранения имеющихся недостатков;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям: соответствие квалификационным требованиям (знания, умения и навыки по профилю и уровню образования, опыту работы); лингвистическая грамотность; личностные качества.

По результатам анкетирования определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам анкетирования.

24. Подготовка кандидатом мотивационного эссе позволяет оценить его умение кратко излагать в письменном виде в свободной форме индивидуальные впечатления, результаты анализа и обобщения, давать оценку, делать выводы и формулировать перспективы по конкретному поводу или предмету в рамках должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Максимальный балл за выполнение конкурсного задания в виде мотивационного эссе составляет 5 баллов.

По результатам конкурсного испытания определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

25. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного

подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются руководителем структурного подразделения Министерства в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- аналитические способности, логичность мышления;
- правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальный балл за выполнение конкурсного задания в виде подготовки проекта документа составляет 5 баллов.

По результатам конкурсного испытания определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

26. Применяемые в Министерстве 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.

27. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

28. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к единой методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

30. 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.

31. Если в результате проведения конкурса не был выявлен победитель среди кандидатов, отвечающий предъявляемым требованиям, или если каждый из кандидатов набрал 50 процентов и менее от максимально возможного количества баллов, конкурсная комиссия принимает решение о проведении повторного конкурса. Данное решение оформляется приказом Министерства.

Повторный конкурс проводится в соответствии с настоящей Методикой.