



Чăваш Республикин Патшалăх
ветеринари служби

Государственная ветеринарная служба
Чувашской Республики

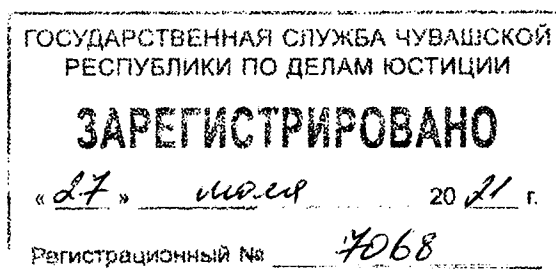
ПРИКАЗ

15.06.2021 № 152
Шупашкар хули

ПРИКАЗ

15.06.2021 № 152
г. Чебоксары

О проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики



В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «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», Указом Главы Чувашской Республики от 28 октября 2020 г. № 280 «О централизации отдельных функций, осуществляемых органами исполнительной власти Чувашской Республики» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

Положение о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (приложение № 1);

Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (приложение № 2).

2. Признать утратившими силу:

приказ Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики от 27 сентября 2018 г. № 273 «О проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв на замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики» (зарегистрирован в Министерстве юстиции и имущественных отношений Чувашской Республики 17 октября 2018 г., регистрационный № 4758);

подпункт 5 пункта 1 приказа Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики от 8 июля 2020 г. № 251 «О внесении изменений в некоторые приказы Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики» (зарегистрирован в

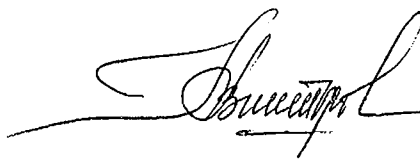
Государственной службе Чувашской Республики по делам юстиции 28 июля 2020 г., регистрационный № 6161);

приказ Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики от 11 января 2021 г. № 3 «О внесении изменений в приказ Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики от 27 сентября 2018 г. № 273» (зарегистрирован в Государственной службе Чувашской Республики по делам юстиции 1 февраля 2021 г., регистрационный № 6711).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

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

Руководитель



К.В. Викторов

Утверждено
приказом Государственной
ветеринарной службы
Чувашской Республики
от 15.06.2021 № 152
(приложение № 1)

Положение
о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в
Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в
кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики

1. Настоящее Положение определяет порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурс).

2. Конкурс на замещение вакантной должности объявляется по решению руководителя Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее также соответственно - вакантная должность, Руководитель) при наличии вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба), замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

3. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности приказом Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее также – Служба) образуется конкурсная комиссия.

В состав конкурсной комиссии входят:

уполномоченные Руководителем государственные гражданские служащие Чувашской Республики (далее - гражданский служащий), в том числе из структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности;

гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы в Управлении государственной гражданской службы, кадровой политики и государственных наград Администрации Главы Чувашской Республики (далее – Управление кадров), включаемые в состав конкурсной комиссии по согласованию;

независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы;

представители Общественного совета при Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики (далее – Общественный совет), кандидатуры которых определяются решением Общественного совета и представляются этим советом по запросу Руководителя.

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

Включаемые в состав конкурсной комиссии представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Управлением кадров (по согласованию) по запросу Руководителя, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном законодательством Чувашской Республики, с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

Срок пребывания независимого эксперта в составе конкурсной комиссии и аттестационной комиссии Службы не может превышать в совокупности три года.

4. 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 для проведения конкурса на замещение вакантной должности, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

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, перерывы;

осуществляет иные действия в соответствии с действующим законодательством.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, командировка, нахождение в отпуске и т.д.) руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

На основании Соглашения о взаимодействии Администрации Главы Чувашской Республики и Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики в сфере кадровой работы секретарем конкурсной комиссии является гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Управлении кадров, кандидатура которого представляется Администрацией Главы Чувашской Республики по запросу Руководителя.

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 7 рабочих дней до их начала, ведет и оформляет протокол заседания конкурсной комиссии, представляет протоколы заседаний конкурсной комиссии на подпись председательствующему и членам конкурсной комиссии.

6. Организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии в соответствии с Указом Главы Чувашской Республики от 28 октября 2020 г. № 280 «О централизации отдельных функций, осуществляемых органами исполнительной власти Чувашской Республики» осуществляет Управление кадров.

7. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на вакантную должность.

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 гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса

принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

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

8. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности, то с согласия указанного лица приказом Службы он включается в кадровый резерв Службы для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

Секретарь конкурсной комиссии в 7-дневный срок со дня завершения конкурса представляет на утверждение Руководителю проект приказа Службы о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности.

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

10. 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 государственной информационной системы в области государственной гражданской службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Службы и указанной информационной системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, возвращаются им по письменному заявлению в течение трех дней со дня поступления заявления. В течение трех лет документы хранятся в архиве Администрации Главы Чувашской Республики (по согласованию), после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

12. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Утверждена
приказом Государственной
ветеринарной службы
Чувашской Республики
от 15.06.2021 № 152
(приложение № 2)

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной
службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной
ветеринарной службы Чувашской Республики

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», 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), единой методикой 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), Указом Главы Чувашской Республики от 24 июля 2017 г. № 82 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чувашской Республики».

2. Конкурсы на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее соответственно – конкурс, кадровый резерв) заключаются в оценке профессионального уровня граждан (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее также – кандидат), их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики (далее – Служба) и проводятся в два этапа.

3. Решение об объявлении конкурсов оформляются приказами Службы.

4. 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 государственных гражданских служащих Чувашской Республики в Службе (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба) в Службе, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантная должность).

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Службы по согласованию с Управлением государственной гражданской службы, кадровой политики и государственных наград Администрации Главы Чувашской Республики (далее – Управление кадров).

По решению руководителя Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее – Руководитель) в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

6. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур в Службе используются такие обязательные методы оценки, как индивидуальное собеседование и тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (далее – тестирование), а также могут дополнительно использоваться иные не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата, иных письменных работ, подготовка проекта документа, решение практических задач.

7. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к Единой методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к Единой методике.

8. Члены конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Государственной ветеринарной службе Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Государственной ветеринарной службы Чувашской Республики (далее – конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

Методы оценки, подлежащие применению, очередность их применения при проведении конкурса определяются председателем конкурсной комиссии с учетом предложений членов конкурсной комиссии.

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

9. На первом этапе конкурса на основании решения Руководителя об объявлении конкурса на официальных сайтах Службы и 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») секретарем конкурсной комиссии размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, которое включает в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе, сведения о методах оценки, 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, а также информацию о возможности прохождения претендентом предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест).

10. 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 гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Предварительный тест размещается на официальном сайте Единой системы в сети «Интернет», доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

11. Государственный гражданский служащий Чувашской Республики, замещающий должность гражданской службы в Службе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Руководителя.

Государственный гражданский служащий Чувашской Республики, замещающий должность государственной гражданской службы в ином государственном органе, представляет в Управление кадров (по согласованию) заявление на имя Руководителя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

12. Прием документов на конкурс осуществляется в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальных сайтах Службы и Единой системы в сети «Интернет». Документы представляются в Управление кадров (по согласованию) гражданином (государственным гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием Единой системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа в их приеме.

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

13. При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется секретарем конкурсной комиссии о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме в 10-дневный срок со дня выявления обстоятельств. 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.

Кандидат не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения (в том числе при отказе гражданина от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений), о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

14. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Руководителем после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. 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 Руководителем.

Управление кадров (по согласованию) не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальных сайтах Службы и Единой системы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе, 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.

15. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности и на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на вакантную должность (индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документа, решение практических задач, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой претендует кандидат).

Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

16. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур обязательно присутствие хотя бы одного представителя 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.

17. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование, при котором используется перечень из 40 – 60 вопросов, подготовленный Управлением кадров совместно со структурным подразделением Службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв:

первая часть теста состоит из общих вопросов (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);

вторая часть теста состоит из профессиональных вопросов (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).

При этом первая часть теста используется в качестве предварительного 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.

Оценка теста проводится по балльной системе от 0 до 3 баллов:

0 баллов - менее 70 процентов правильных ответов;

1 балл - от 70 до 80 процентов правильных ответов;

2 балла - от 81 до 90 процентов правильных ответов;

3 балла - более 90 процентов правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

18. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

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

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

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии по балльной системе от 0 до 3 баллов:

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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

19. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочиями по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. 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.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем

структурного подразделения Службы, 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.

Реферат должен соответствовать требованиям, установленным приложением № 2 к Единой методике.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

На основе указанного заключения выставляется оценка реферата по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Оценка реферата проводится по балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если реферат соответствует всем критериям;

2 балла, если реферат соответствует трем критериям;

1 балл, если реферат соответствует двум критериям;

0 баллов, если реферат соответствует одному критерию или не соответствует ни одному из критериев.

20. 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.

Анкеты составляются Управлением кадров совместно со структурным подразделением Службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Оценка анкеты проводится по балльной системе от 0 до 2 баллов:

2 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;

1 балл, если кандидат соответствует квалификационным требованиям при условии устранения имеющихся недостатков или соответствующей переподготовки;

0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

21. При подготовке кандидатом проекта документа кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в должностные обязанности по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

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.

Оценка проекта документа проводится по балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если документ соответствует всем критериям;

2 балла, если документ соответствует не менее чем пяти критериям;

1 балл, если реферат соответствует не менее чем четырем критериям;

0 баллов, если реферат соответствует менее чем четырем критериям.

22. Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде решения практических задач составляет 3 балла, минимальная оценка - 0 баллов. Результаты решения практических задач оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практической задачи, при решении правильно использовал понятия и термины;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практической задачи, при решении правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практической задачи, при решении не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практической задачи, при решении неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

23. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень из 5 – 6 вопросов по

каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению Руководителя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Оценка индивидуального собеседования проводится по балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание тем вопросов, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

24. 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.

25. 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.

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

27. 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.

28. Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Службы кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, если итоговый балл кандидата составляет не менее 50 процентов максимального балла.

29. 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.