



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 5 2 172

от "17 сентября 2018г.

**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНСПОРТ РОССИИ)**

**ПРИКАЗ**

« 24 июля 2018 г. »

№ 677

**Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации и порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации**

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2010, № 7, ст. 704; 2011, № 50, ст. 7337; 2012, № 53, ст. 7620; 2013, № 14, ст. 1665, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3477; 2016, № 27, ст. 4157) и пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506) п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Установить, что при назначении на должности федеральной государственной гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, конкурс не проводится.

4. Признать утратившими силу:

приказ Министерства спорта Российской Федерации от 9 июля 2012 г. № 10

МИНСПОРТ РОССИИ  
Вн. № 677  
От 24.07.2018 л.


«Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 31 июля 2012 г., регистрационный № 25061);

приказ Министерства спорта Российской Федерации от 1 августа 2013 г. № 597 «О внесении изменений в приказ Министерства спорта Российской Федерации от 9 июля 2012 г. № 10 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 27 августа 2013 г., регистрационный № 29780);

приказ Министерства спорта Российской Федерации от 30 мая 2014 г. № 381 «О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации, утвержденную приказом Минспорта России от 9 июля 2012 г. № 10» (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2014 г., регистрационный № 33085).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



П.А. Колобков

**Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности  
федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта  
Российской Федерации**

**I. Общие положения**

1. Настоящая методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации (далее – Методика) разработана в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2010, № 7, ст. 704; 2011, № 50, ст. 7337; 2012, № 53, ст. 7620; 2013, № 14, ст. 1665, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3477; 2016, № 27, ст. 4157) (далее – Федеральный закон), Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; № 37, ст. 5506) (далее – Положение о конкурсе) и 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее – единая методика) и определяет процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – должность гражданской службы) в Министерстве спорта Российской Федерации (далее – Министерство).

2. Основными задачами проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве (далее – конкурс) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;

обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих Министерства на должностной рост на конкурсной основе;

определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы.

3. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с

законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.<sup>1</sup>

4. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).<sup>2</sup>

## **II. Подготовка к проведению конкурса**

5. 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 Российской Федерации (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.<sup>3</sup>

6. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется соответствующим структурным подразделением Министерства по согласованию с отделом государственной службы и кадров Департамента управления делами и контроля Министерства.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).<sup>4</sup>

7. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

## **III. Организация проведения конкурса**

8. Конкурс объявляется по решению представителя нанимателя при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона может быть произведено на конкурсной основе.

9. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе Департамент управления делами и контроля Министерства:

а) на официальных сайтах Министерства и федеральной государственной

<sup>1</sup> Пункт 5 Положения о конкурсе

<sup>2</sup> Пункт 2 единой методики

<sup>3</sup> Пункт 3 единой методики

<sup>4</sup> Пункт 4 единой методики

информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее соответственно – сеть «Интернет», государственная информационная система) размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- квалификационные требования для замещения этой должности;
- условия прохождения гражданской службы;
- место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 10 Методики;
- срок, до истечения которого принимаются документы;
- предполагаемая дата проведения конкурса;
- место и порядок его проведения;
- 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;
- другие информационные материалы.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

б) проверяет полноту и правильность оформления документов, представленных претендентами для участия в конкурсе;

в) проверяет соответствие квалификационным требованиям (уровень образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности, направлению подготовки);

г) с согласия гражданина (гражданского служащего) проводит процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений;

д) информирует граждан (гражданских служащих) посредством почтовой связи и путем направления писем по электронной почте о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса и о его результатах.

10. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, №22, ст. 2192; 2018, № 12, ст. 1677), с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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.<sup>5</sup>

12. Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы, доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

13. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе Министерства, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой Министерства анкету, с фотографией.

14. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения (в том числе при отказе гражданина от проведения 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

---

<sup>5</sup> Пункт 16 единой методики

использованием таких сведений), о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

15. Документы, указанные в пунктах 10 и 13 Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме в сети «Интернет» представляются в отдел государственной службы и кадров Департамента управления делами и контроля гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной государственной информационной системы.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.<sup>6</sup>

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

16. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677).

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

17. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя 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 представителем нанимателя.

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 представителем нанимателя 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

---

<sup>6</sup> Пункт 8.1 Положения о конкурсе

усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.<sup>7</sup>

18. Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.<sup>8</sup>

19. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (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 государственной информационной системы.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.<sup>9</sup>

20. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

#### **IV. Проведение конкурса**

21. На втором этапе конкурса осуществляются:

- а) оценка комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие решения представителем нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

22. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности в Министерстве спорта Российской Федерации (далее – комиссия) оценивает на основании представленных кандидатами документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

23. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе тестирования присутствуют представители комиссии. Члены комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами тестовых заданий.

<sup>7</sup> Пункт 12 Положения о конкурсе

<sup>8</sup> Пункт 13 Положения о конкурсе

<sup>9</sup> Пункт 14 Положения о конкурсе



24. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

25. Тестирование кандидатов проводится по тестовым вопросам, заранее подготовленным Департаментом управления делами и контроля Министерства для определения уровня знаний при поступлении на должности гражданской службы в Министерство, состоящим из 50 вопросов. За правильный ответ на каждый тестовый вопрос присваивается 1 балл.

В случае, если кандидат ответил правильно менее чем на 35 тестовых вопросов и набрал соответственно менее 35 баллов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

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 письменный ответ.

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

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, 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 зависимости от области и вида 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 4 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 зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания

собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, 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 зависимости от области и вида 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 зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

27. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты на замещение одной и той же должности 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.

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

в 3 балла, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в

реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, но допущены неточности и незначительные ошибки;

в 1 балл, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены слабо обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки;

в 0 баллов, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал категории, понятия и термины, показал низкий уровень аналитических способностей и отсутствует логичность мышления, в реферате представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки.

28. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Оценка результатов анкетирования производится по 5-балльной системе.

29. Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 10-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике, с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат 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 и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 8 баллов, если кандидат 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 и

ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов, если кандидат 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 и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0 баллов, если кандидат 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 и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

30. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования, в случае его проведения до заседания комиссии, комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания комиссии либо в письменной форме не позднее двух рабочих дней до дня заседания комиссии.

31. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания комиссии является обязательным.

32. При проведении индивидуального собеседования комиссией по решению представителя нанимателя 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.

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

34. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

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

36. Сообщения о результатах конкурса в течение 7 календарных дней 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. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается в сети «Интернет».

## **V. Заключительные положения**

37. По результатам конкурса в течение 30 календарных дней издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт.

38. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по их письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

39. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

40. Кандидат вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации**

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации (далее – комиссия, Министерство) является коллегиальным органом, который формируется для организации и проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве и действует на постоянной основе.

2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

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

3. Председателем комиссии является заместитель Министра спорта Российской Федерации. Председатель комиссии осуществляет руководство деятельностью комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов.

В период временного отсутствия председателя комиссии (болезнь, командировка, отпуск) руководство деятельностью комиссии осуществляет заместитель председателя комиссии.

В период временного отсутствия заместителя председателя комиссии (болезнь, командировка, отпуск) руководство деятельностью комиссии приказом Министерства возлагается на одного из членов комиссии.

Секретарь комиссии обеспечивает работу комиссии (регистрация и прием заявлений, ведение их учета, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии).

4. К работе в комиссии в качестве независимых экспертов привлекаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу Министерства (до создания такого органа независимые эксперты привлекается непосредственно Министерством) и представители Общественного совета при Министерстве.

5. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

Кандидатуры представителей Общественного совета при Министерстве для включения в состав комиссии представляются этим советом по запросу представителя нанимателя.

6. Состав комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной

должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Проведение заседания комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

8. Решения комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

9. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

10. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата.

11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются по форме согласно приложению № 4 к единой методике и протоколом заседания по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

12. Результаты голосования комиссии оформляются решением (протоколом), которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

13. В целях повышения объективности и независимости работы комиссии по решению представителя нанимателя Министерства проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.