



Министерство физической культуры и спорта  
Карачаево-Черкесской Республики

П Р И К А З № 174

« 14 » 05 . 2019г.

г. Черкесск

О Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 N 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Карачаево-Черкесской Республики от 05.07.2005 № 49-РЗ «О государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение о Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению 1.

2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению 2.

3. Признать утратившими силу приказ Министерства физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики от 24.10.2017 № 362 «О создании конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включения государственных гражданских служащих в кадровый резерв».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Р.Ю.Узденов

Исп. Гладунина Т.Ю.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Карачаево-Черкесской Республики от 05.07.2005 № 49-РЗ «О государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики» и определяет порядок и сроки работы Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (далее – Комиссия, Министерство). Основной целью Комиссии является реализация действующего законодательства о государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики в вопросах обеспечения конституционных прав граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе и права государственных гражданских служащих Министерства (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Конституцией Карачаево-Черкесской Республики, законодательством Карачаево-Черкесской Республики и настоящим Положением.

### 2. Состав Комиссии

2.1. Состав Комиссии утверждается приказом Министра физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министр).

2.2. Состав Комиссии формируется с учетом исключения возможности конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

2.3. В состав Комиссии по решению Министра входят Первый заместитель Министра, заместитель Министра, представители отдела по кадровой и правовой работе Министерства, представитель Управления Главы и Правительства Карачаево-

Черкесской Республики по кадровой политике и вопросам государственной гражданской службы, представитель структурного подразделения Министерства в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве (далее - конкурс), представители научных, образовательных и других организаций, представители общественного совета Министерства, приглашаемые Администрацией Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой и направлениям деятельности Министерства.

### **3. Задачи Комиссии**

3.1. Основными задачами Комиссии являются:  
создание равных условий для всех кандидатов, принимающих участие в конкурсе;  
отбор кандидатов, наиболее соответствующих квалификационным требованиям:  
к вакантной должности государственной гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;  
к должности государственной гражданской службы, для включения в кадровый резерв которой проводится конкурс;  
определение победителя конкурса.

### **4. Функции и права Комиссии**

4.1. Рассмотрение в установленном порядке документов, представленных претендентами на участие в конкурсе.

4.2. Определение соответствия кандидатов квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, а также к должности государственной гражданской службы, для включения в кадровый резерв которой проводится конкурс, по профессиональному образованию, стажу и опыту работы на основе представленных документов.

4.3. Оценка профессиональных качеств каждого конкурсанта и наличия у них профессиональных знаний и умений, требуемых для выполнения обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

При проведении конкурса, Комиссия оценивает кандидатов на основании конкурсных процедур с использованием, не противоречащих федеральному и республиканскому законодательству, методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

4.4. Принятие решения о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя.

4.5. Комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства конкурсанта, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества получили высокую оценку.

4.6. Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений Министерства необходимые для ее работы материалы и документы.

## **5. Порядок и сроки работы Комиссии**

5.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

5.2. Руководство Комиссией осуществляет ее председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

5.3. Оформление протоколов заседаний Комиссии и ведение необходимой документации обеспечивает секретарь Комиссии.

5.4. В состав Комиссии входят независимые эксперты, соотношение которых должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии. Пропорциональность представительства независимых экспертов должна выдерживаться при любых изменениях числа членов Комиссии. Независимые эксперты присутствуют на заседаниях Комиссии, при выполнении конкурсами конкурсных заданий и их оценке.

5.5. Комиссия заседает в день проведения конкурса, и принятое решение оформляет протоколом.

5.6. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

5.7. Комиссия правомочна принимать решения, если на ее заседании присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения Комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии. Решение Комиссии принимается в отсутствие кандидатов.

5.8. Организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляется отделом по кадровой и правовой работе Министерства.

## МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики

### 1. Общие положения

1.1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (далее – Методика, Конкурс) разработана на основе Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Закона Карачаево-Черкесской Республики от 05.07.2005 № 49-РЗ «О государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики».

В соответствии с данной Методикой осуществляется отбор на альтернативной основе лиц, наиболее подготовленных для работы на должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики, для замещения которой объявлен Конкурс (далее - вакантная должность).

1.2. Основными задачами проведения Конкурса в Министерстве физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство) являются:  
обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики (далее - гражданская служба);

обеспечение права государственных гражданских служащих Министерства на должностной рост на конкурсной основе.

1.3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

### 2. Организация проведения Конкурса

2.1. Конкурс объявляется приказом по Министерству.

2.2. Конкурс не проводится:

2.2.1. При назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)».

2.2.2. При заключении срочного служебного контракта.

2.2.3. При назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.2.4. При назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв Министерства.

2.3. 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.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в Конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения Конкурса.

2.4. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе, на официальном сайте Министерства [www.sport09.ru](http://www.sport09.ru) и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно - телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет) размещается объявление о приеме документов для участия в Конкурсе, а также следующая информация о Конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования, для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в Конкурсе в соответствии с пунктом 2.5. настоящей Методики;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения Конкурса;

другие необходимые для участия в Конкурсе информационные материалы.

2.5. Гражданин Российской Федерации (далее - гражданин), изъявивший желание участвовать в Конкурсе, представляет в отдел по кадровой и правовой работе Министерства следующие документы:

2.5.1. Личное заявление (гражданин, изъявивший желание участвовать одновременно в Конкурсе на замещение двух и более должностей гражданской службы представляет личное заявление по каждой должности гражданской службы).

2.5.2. Заполненную и подписанную анкету по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией.

2.5.3. Копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на Конкурс).

2.5.4. 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).

2.5.5. Документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению.

2.5.6. Иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами по вопросам гражданской службы.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке.

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.

2.6. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в Конкурсе, подает только заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, замещающий должность государственной гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в Конкурсе, представляет в отдел по кадровой и правовой работе Министерства заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету с фотографией.

2.7. Документы для участия в Конкурсе предоставляются в отдел по кадровой и правовой работе Министерства в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Министерства и в сети Интернет гражданином (гражданским служащим) лично или посредством направления по почте в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

2.8. 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. При наличии уважительной причины представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

2.9. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в Конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

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 усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

2.10. Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в Конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11. По окончании первого этапа Конкурса Комиссия принимает решение о допуске кандидатов к участию во втором этапе конкурса или об отказе в участии, оформляет протокол, содержащий заключение по каждой кандидатуре, и определяет вид конкретных конкурсных процедур, не противоречащих действующему законодательству.

2.12. По итогам анализа представленных документов формируется список кандидатов, допущенных к участию в Конкурсе, - конкурсантов.

2.13. Решение о дате, месте, времени и форме проведения второго этапа Конкурса принимается представителем нанимателя по предложению Комиссии, после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

2.14. Не позднее чем за 15 календарных дней, до начала второго этапа конкурса, Министерство размещает на своем официальном сайте и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (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 указанной информационной системы.

2.15. Перед вторым этапом Конкурса конкурсантов ознакомливают с должностными регламентами по соответствующим вакантным должностям.

2.16. Структурное подразделение Министерства, в котором проводится Конкурс, не позднее чем за 20 дней до дня проведения Конкурса, представляет в отдел по кадровой и правовой работе Министерства перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности, а также вопросы для проведения конкурсных мероприятий, индивидуального собеседования и письменного экзамена и ответы на них.

2.17. Конкурс может проводиться в форме письменного экзамена, а также другими методами, не противоречащими действующему законодательству. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики и на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики в Министерстве приведены в приложении к Методике.

2.18. При проведении конкурса в форме письменного экзамена, применяются билеты с вопросами, позволяющими провести оценку теоретических знаний нормативных правовых актов, необходимых кандидату для исполнения обязанностей по вакантной должности, и практических знаний по подготовке проектов документов, информационных и аналитических материалов.

2.19. Время выполнения конкурсных заданий предоставляется в зависимости от выбранной формы его проведения и объема задания: от одного до трех часов.

2.20. Конкурсанты получают равнозначные по сложности вопросы и располагают одинаковым временем.

2.21. Для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, Карачаево-Черкесской Республики, законодательства Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики о государственной службе и о противодействии



коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий в ходе конкурсных процедур может проводиться тестирование.

2.22. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители Комиссии. Члены Комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с конкурсными материалами.

2.23. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания Комиссии по решению председателя Комиссии может вестись видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, о чем должно быть отражено в протоколе.

2.24. По завершении конкурсных процедур проводится итоговое заседание Комиссии, на которое претендент может быть приглашен для индивидуального собеседования, с целью получения дополнительных сведений о кандидате.

2.25. Комиссия оценивает ответы конкурсантов в их отсутствие.

2.26. Комиссия оценивает ответы конкурсантов на каждый вопрос по пятибалльной системе и выводит итоговый средний балл.

2.27. В случае если все конкурсанты набрали средний балл менее четырех, то Комиссия принимает решение об отсутствии победителя Конкурса.

2.28. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

2.29. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании Комиссии. При голосовании мнение членов Комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

2.30. В случае, если конкурсант набрал более четырех баллов, но не признан Комиссией победителем, может быть ею рекомендован для включения в кадровый резерв по результатам конкурсного отбора.

2.31. Результаты голосования Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, принявшими участие в заседании.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Сообщения о результатах Конкурса в 7-дневных 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 службы. Информация о результатах Конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах государственного органа и указанной информационной системы в сети «Интернет».

3.2. По результатам Конкурса на основании представления Конкурсной комиссии издается приказ Министерства о назначении победителя Конкурса на вакантную должность гражданской службы и с ним заключается служебный контракт.

Если Комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства конкурсанта, не ставшего победителем Конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица, издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв Министерства для замещения должностей гражданской службы не выше той группы, к которой относилась конкурсная вакантная должность гражданской службы.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме.

3.3. Документы участников Конкурса могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения Конкурса. До истечения этого срока документы претендентов и протоколы заседаний Комиссии хранятся в отделе по кадровой и правовой работе Министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

3.4. Расходы, связанные с участием кандидатов 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.

3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**ОПИСАНИЕ  
МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ  
ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
И НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В МИНИСТЕРСТВЕ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ**

**I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство), (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, Карачаево-Черкесской Республики, законодательства Российской Федерации, Карачаево-Черкесской Республики 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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать 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, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (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.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

**II. Анкетирование**

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.

### **III. Индивидуальное собеседование**

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

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

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.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению председателя Комиссии 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.

### **IV. Проведение групповых дискуссий**

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

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