



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

ПРИКАЗ

«10» сентября 2018 года

г. Петрозаводск

№ 117

**Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы
Республики Карелия и включение в кадровый резерв Государственного
комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения**

В соответствии со статьей 22, частью 8 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года №112, 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 года №397, пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Карелия, утвержденного Указом Главы Республики Карелия от 6 октября 2016 года №130, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения.

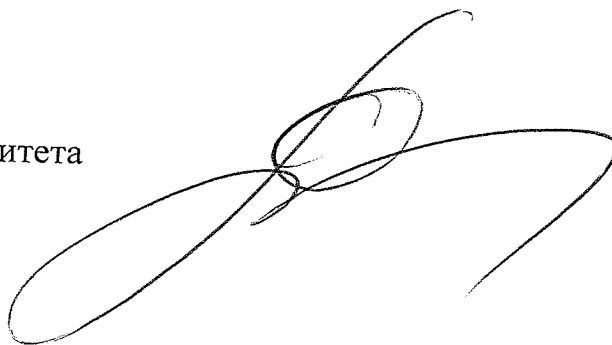
2. Признать утратившими силу:

приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 28 февраля 2008 года №23 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы»

(Собрание законодательства Республики Карелия, 2008, № 3, ст. 360);

пункт 4 приложения к приказу Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 6 августа 2009 года №104 «О внесении изменений в отдельные приказы Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2009, № 8, ст. 969).

Председатель
Государственного комитета

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

О.Е. Поляков

Утверждена
приказом
Государственного комитета
Республики Карелия
по обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «10» сентября 2018 г. № 117

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Республики Карелия
и включение в кадровый резерв Государственного комитета
Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее – соответственно Методика, Государственный комитет) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Карелия (далее – гражданская служба) при проведении Государственным комитетом конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета (далее – соответственно конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации, Республики Карелия), 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).

3. Конкурсы проводятся в соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №79-ФЗ), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности

государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение о конкурсе), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года №397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее – Единая методика), Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Карелия, утвержденного Указом Главы Республики Карелия от 6 октября 2016 года №130, актами Государственного комитета.

4. Для проведения конкурсов в Государственном комитете создается Конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета (далее - Конкурсная комиссия).

5. Состав Конкурсной комиссии утверждается приказом Государственного комитета.

6. В целях повышения объективности и независимости работы Конкурсной комиссии по решению Председателя Государственного комитета или лица, его замещающего, проводится ежегодное обновление ее состава.

7. Председатель Конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью Конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурса. В период временного отсутствия председателя Конкурсной комиссии (болезнь, командировка, отпуск) руководство Конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя Конкурсной комиссии.

8. Обеспечение работы Конкурсной комиссии (формирование дел, ведение протокола заседания комиссии) осуществляется секретарем Конкурсной комиссии. Секретарь Конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений Конкурсной комиссией.

9. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе Конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Государственного комитета и его подразделений.

10. В состав Конкурсной комиссии также включаются представители научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалисты по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты), и представители общественного совета (если, в соответствии с нормативным правовым актом Республики Карелия, при Государственном комитете образован общественный совет) (далее – представители). Общее число этих

представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов Конкурсной комиссии.

11. Члены Конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.

12. Заседание Конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. В случае, когда присутствие члена Конкурсной комиссии на заседании невозможно по уважительным причинам (болезнь, командировка, отпуск), может производиться его замена с внесением изменения в состав Конкурсной комиссии приказом Государственного комитета.

13. Члены Конкурсной комиссии и лица, участвовавшие в ее заседаниях, не вправе разглашать сведения, ставшие им известные в ходе работы комиссии, и персональные данные кандидатов.

14. 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 (далее - решение) и протоколом заседания Конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к Единой методике, которые подписываются Председателем, заместителем Председателя, секретарем и членами Конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

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

II. Подготовка к проведению конкурса, объявление конкурса

15. Решение о проведении конкурса принимается Председателем Государственного комитета или лицом, его замещающим, при наличии вакантной должности государственной гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона №79-ФЗ может быть произведено на конкурсной основе или при необходимости формирования кадрового резерва.

16. Подготовка к проведению конкурса 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 Государственного комитета (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса (далее - вакантные должности гражданской службы).

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением

Государственного комитета по согласованию с отделом правового и кадрового обеспечения Государственного комитета.

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).

17. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в обязательном порядке проводятся тестирование и индивидуальное собеседование.

18. Также для оценки профессионального уровня кандидатов могут использоваться следующие методы оценки: предварительное индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ, подготовка проекта документа или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

19. 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 и описанием методов оценки согласно приложению к Методике.

20. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

21. 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.

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

Предварительный тест размещается на официальном сайте

федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Единая информационная система), доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание Конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

22. Отдел правового и кадрового обеспечения Государственного комитета осуществляет:

- а) размещение на официальных сайтах Государственного комитета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и в Единой информационной системе объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:
 - наименование вакантной должности гражданской службы;
 - квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы;
 - условия прохождения гражданской службы;
 - сведения о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;
 - 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;
 - информацию о возможности кандидата пройти предварительный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня;
 - место и время приема документов для участия в конкурсе;
 - срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе;
 - предполагаемую дату проведения конкурса, место и порядок его проведения;
 - контактную информацию о должностном лице, ответственном за консультирование по организационным вопросам проведения конкурса;
 - другие информационные материалы;
- б) размещение в Единой информационной системе предварительного квалификационного теста;
- в) обеспечение кандидату, изъявившему желание участвовать в конкурсе, получение документов, необходимых для участия в конкурсе;
- г) проверку полноты и правильности оформления документов, представленных кандидатами;

д) организацию проверки достоверности сведений, представленных кандидатами;

е) организацию, с согласия кандидата, процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы связано с использованием таких сведений.

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.

23. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается Председателем Государственного комитета после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы, при наличии не менее двух кандидатов.

24. Одновременно с принятием решения отдел правового и кадрового обеспечения Государственного комитета:

а) в случаях, установленных Положением о конкурсе, организует подготовку и направление гражданам (гражданским служащим) извещения о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме, а гражданам (гражданским служащим), представившим документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой информационной системы;

б) не позднее чем за 15 дней до даты проведения конкурса:

- организует подготовку и направление кандидатам письменного сообщения о дате, месте и времени проведения конкурса в письменной форме, а кандидатам представившим документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой информационной системы;

- организует размещение на официальных сайтах Государственного комитета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и в Единой информационной системе информации о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов.

III. Проведение конкурса

25. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы,

осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

26. До проведения индивидуального собеседования с кандидатами проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

27. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствует секретарь 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.

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

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

30. 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.

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

32. 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.

33. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

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

Решение Конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность государственной гражданской службы Республики Карелия либо отказа в таком назначении.

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 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.

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

36. 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.

37. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения. Кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой информационной системы. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок на официальных сайтах Государственного комитета и Единой информационной системе.

Приложение
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Республики Карелия
и включение в кадровый резерв
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств
кандидатов на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв
Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению
жизнедеятельности и безопасности населения

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

Тест содержит не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

При тестировании используется единый перечень вопросов, утвержденный приказом Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее - Государственный комитет).

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Максимальный результат прохождения тестирования 100 процентов.

Оценка кандидатов по результатам тестирования производится по 5-балльной системе.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 94 - 99 % вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 84 - 93 % вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 76 - 83 % вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 75% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 % вопросов;

Результаты тестирования оформляются секретарём Конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета (далее - Конкурсная комиссия) в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование

В рамках предварительного 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 Государственного комитета, на

замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Государственного комитета, 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. Индивидуальное собеседование проводится Конкурсной комиссией очно.

В ходе индивидуального собеседования проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий (в случае из выполнения), задаются вопросы в соответствии с перечнем вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), утверждаемым Председателем Государственного комитета.

Кандидат считается прошедшим индивидуальное собеседование, если полученная им итоговая оценка составляет 5 баллов и более.

Максимальная оценка составляет 7 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- профиль и уровень образования, опыт работы;
- соответствие квалификационным требованиям;
- правильность и полнота ответов на заданные вопросы;
- правовая и лингвистическая грамотность;
- уровень аналитических способностей;
- логичность мышления;
- личностные качества.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом, каждый член Конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению №3 к Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года №397 (далее – Единая методика), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом Конкурсной комиссии решение.

При проведении индивидуального собеседования Конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя может проводиться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

III. 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.

Кандидат считается прошедшим испытание, если полученная им оценка анкетирования составляет 2 балла и более.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 3 балла.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- профиль и уровень образования, опыт работы;
- соответствие квалификационным требованиям;
- лингвистическая грамотность.

Результаты анкетирования оформляются секретарём Конкурсной комиссии в виде краткой справки.

IV. Написание реферата или иных письменных работ

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

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Государственного комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Государственного комитета, 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 следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа

и списка использованной литературы);

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

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

Кандидат считается прошедшим испытание, если полученная им оценка подготовленного реферата или иной письменной работы составляет 5 баллов и более.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде написания реферата или иной письменной работы составляет 7 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности;
- логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;
- правовая и лингвистическая грамотность;
- уровень аналитических способностей.

Результаты написания реферата и иных письменных работ оформляются секретарём Конкурсной комиссии в виде краткой справки.

V. 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 Государственного комитета, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Государственного комитета, 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 принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

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

Кандидат считается прошедшим испытание, если полученная им оценка подготовленного устного или письменного ответа составляет 4 балла и более.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии составляет 6 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- умение анализировать;
- правильность и полнота разрешения заданной ситуации;
- умение работать в команде;
- активность и быстрота реакции;
- понимание сути вопроса, выявление ключевых фактов и проблем;
- аналитические способности и логичность мышления.

Результаты проведения групповой дискуссии оформляются секретарём Конкурсной комиссии в виде краткой справки.

VI. Подготовка проекта документа

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

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

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Государственного комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Государственного комитета, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Кандидат считается прошедшим испытание, если полученная им оценка подготовленного проекта документа составляет 4 балла и более.

Максимальный балл за выполнение конкурсного задания в виде написания проекта документа составляет 6 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- понимание сути вопроса, выявление 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;
- правовая и лингвистическая грамотность;
- аналитические способности, логичность мышления.

Результаты подготовки проекта документа оформляются секретарём Конкурсной комиссии в виде краткой справки.