



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

## П Р И К А З

ПЕТРОЗАВОДСК

02 августа 2021 года

№ 844

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровой резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

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 1 июля 2019 года № 49,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства образования Республики Карелия от 20 июля 2018 года № 599 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной

гражданской службы в Министерстве образования Республики Карелия»  
(Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 7, ст. 1588).

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters that appear to read 'R.G. Golubev'.

Р.Г. Голубев

Утверждена приказом  
Министерства образования  
и спорта Республики Карелия  
от 02.08.2021 № 844

## МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

### I. Общие положения

1. Конкурсы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве образования и спорта Республики Карелия (далее - Министерство) и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв) 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 государственной гражданской службы Республики Карелия (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов, гражданская служба).

Конкурсы проводятся в соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение о конкурсе) и настоящей Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Министерстве образования и спорта Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия (далее - Методика).

### II. Подготовка к проведению конкурсов

2. В целях подготовки к проведению конкурсов подведомственное Министерству учреждение, уполномоченное на ведение кадрового делопроизводства, в том числе по вопросам государственной службы и кадров, (далее - учреждение) готовит проект приказа Министерства:

1) определяющего заинтересованные структурные подразделения Министерства и (или) лиц, ответственных за:

а) выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки), которые будут использоваться при проведении конкурсов, по согласованию с заместителем Министра – начальником Управления инвестиционной политики, правового и финансового обеспечения (далее – заместитель Министра-начальник Управления) или лицом, исполняющим его обязанности и с учетом предложений, поступивших от членов конкурсной комиссии,

б) формирование перечней вопросов, используемых при тестировании, при проведении индивидуального собеседования и анкетирования (если данный метод оценки будет выбран) 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), а также формирование иных, соответствующих выбранным методам оценки, конкурсных заданий (за исключением тестирования и анкетирования в той части, которую формирует учреждение) с учетом предложений, поступивших от членов конкурсной комиссии (за исключением конкурсных заданий, формируемых учреждением);

в) представление в учреждение информации о выбранных методах оценки и конкурсных заданий;

г) определение необходимости актуализации положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Карелия (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы);

д) актуализацию в случае необходимости положений данных должностных регламентов по согласованию с отделом нормативного обеспечения Управления инвестиционной политики, правового и финансового обеспечения Министерства (далее – отдел нормативного обеспечения);

е) представление в учреждение сведений об организациях, в которые возможно обратиться с целью получения информации о лицах, которые могут быть включены в состав конкурсной комиссии в качестве независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;

2) содержащего поручения учреждению:

а) подготовить для направления в организации, указанные в подпункте «е» подпункта 1 настоящего пункта, соответствующие запросы;

б) подготовить для направления в организации, в которых имеются специалисты по оценке персонала, запросы о предоставлении информации о них с целью включения одного или нескольких лиц в состав конкурсной комиссии;

в) уточнить участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах

профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы (далее - независимые эксперты);

г) в случае необходимости, представить предложения по обновлению состава конкурсной комиссии;

д) подготовить проект приказа Министерства об уточнении состава конкурсной комиссии с учетом поступившей в соответствии с подпунктом 1 и настоящим подпунктом информации о лицах, которые могут быть включены в состав конкурсной комиссии, необходимости замены членов конкурсной комиссии в случае их отсутствия в период проведения конкурса, особенностей каждого конкурса (формирование комиссии с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне - при необходимости, включение в состав конкурсной комиссии представителя (представителей) структурного подразделения, в котором проводится конкурс);

е) уведомить (на бумажном носителе и (или) по электронной почте и (или) устно) членов конкурсной комиссии об их праве вносить в определенный срок (на бумажном носителе и (или) по электронной почте, указанной в уведомлении, и (или) устно) предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий;

ж) по согласованию с отделом нормативного обеспечения подготовить для тестирования кандидатов перечень вопросов, позволяющих оценить уровень владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

з) подготовить для кандидатов анкету (если будет выбран данный метод оценки кандидатов) с учетом вопросов, представленных заинтересованным структурным подразделением, и определить по согласованию с заинтересованным структурным подразделением возможность применения критерия оценки, указанного в подпункте 1 пункта 23 Методики;

и) подготовить и представить заместителю Министра – начальнику Управления проекты приказов Министерства:

об уточненном составе конкурсной комиссии;

о проведении конкурса, утверждении перечня методов оценки кандидатов и соответствующих им конкурсных заданий (в том числе перечней вопросов для тестирования, индивидуального собеседования; формы анкеты, с указанием о возможности применения критерия оценки, указанного в подпункте 1 пункта 24 Методики; темы реферата или иной письменной работы с постановкой вопросов и заданий к ним; темы групповой дискуссии с указанием ситуации, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем; документа, который необходимо подготовить, с указанием конкретного задания, практических задач), которые будут использоваться в конкурсе, предполагаемых сроков проведения этапов конкурса и конкурсных процедур;

3) сроки выполнения вышеуказанных поручений.

3. По решению заместителя Министра-начальника Управления в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

4. Конкурсная комиссия образуется правовым актом Министерства в порядке, установленном частями 8-10 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктами 17,18 Положения о конкурсе и пунктами 11-13 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, и действует на постоянной основе.

В целях эффективной организации конкурсов по решению Министра в Министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

5. Срок пребывания (общий срок пребывания) независимого эксперта в конкурсной комиссии определяется в соответствии с требованиями частей 8.3, 8.4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

6. Техническое обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

7. 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 (командировка, отпуск, болезнь и т.п.), может производиться его замена с внесением изменения в состав конкурсной комиссии соответствующим актом Министерства.

Решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за», «против», «воздержался». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

8. 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, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Индивидуальное собеседование и тестирование являются обязательными методами оценки кандидатов, используемыми при проведении конкурса.

9. Для подготовки перечня вопросов, позволяющих оценить уровень владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, используется комплекс тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям, разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

10. Выбор методов оценки 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 приложением № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2.

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.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности. Уровень сложности конкурсных 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 выполнения.

Тестовые задания формируются по степени сложности.

### III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

11. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы проводится в два этапа.

На первом этапе учреждение:

а) размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе) на официальном интернет-сайте Министерства;

б) подготавливает и направляет необходимые сведения (на бумажном носителе и в электронном виде) в Администрацию Главы Республики Карелия (далее – Администрация) для размещения объявления о конкурсе на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая

информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе, сведения о методах оценки, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, контактную информацию о должностном лице, ответственном за консультирование по организационным вопросам проведения конкурса, а также информацию о возможности прохождения предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса (далее - предварительный тест). Объявление о конкурсе может содержать иные информационные материалы.

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

12. Возможность прохождения предварительного теста предусмотрена в целях мотивации претендента к самоподготовке и повышения его профессионального уровня. Предварительный тест позволяет претенденту самостоятельно оценить свой профессиональный уровень.

В указанных целях используется предварительный тест, размещенный на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: <https://rosmintrud.ru/testing/default/view/1>.

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.

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.

13. Учреждение:

а) обеспечивает гражданскому служащему, изъявившему желание участвовать в конкурсе, получение документов, необходимых для участия в конкурсе;

б) проверяет полноту и правильность оформления документов, представленных гражданами (гражданскими служащими);

в) организует подготовку и направление информации гражданам (гражданским служащим) в письменной форме об отказе в участии в конкурсе в случаях, установленных Положением о конкурсе;

г) не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает информацию о дате, месте и времени его проведения (проведения конкурсных процедур), список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), на официальном интернет-сайте Министерства, подготавливает и направляет необходимые

сведения (на бумажном носителе и в электронном виде) в Администрацию Главы Республики Карелия для размещения указанных сведений на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

д) проводит совместно с отделом инвестиционной политики и ресурсного обеспечения Управления инвестиционной политики, правового и финансового обеспечения и с согласия гражданина (гражданского служащего) процедуру 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.

14. Отдел нормативного обеспечения организует проверку достоверности сведений, представленных гражданином, проверку достоверности сведений, представленных гражданским служащим, в случае его участия в конкурсе, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

15. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, в том числе конкурсных процедур, определяется приказом Министерства после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, при наличии не менее двух кандидатов, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Одновременно с принятием решения кандидатам направляется письменное уведомление о датах, месте, времени и условиях проведения второго этапа конкурса, в том числе конкурсных процедур, или о причинах отказа в участии в конкурсе.

#### IV. Проведение конкурсов

16. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень 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.

17. При обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

18. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур, за исключением

индивидуального собеседования, проведения групповых дискуссий, присутствует представитель конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование и групповые дискуссии проводятся на заседании конкурсной комиссии, правомочность которой определяется в соответствии с пунктом 20 Положения о конкурсе.

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. Ознакомление осуществляется по месту приема документов на конкурс в Министерстве в рабочее время. В случае невозможности явки членов конкурсной комиссии в Министерство материалы доставляются им представителем учреждения. При недостаточности материалов, представленных членам конкурсной комиссии для ознакомления в соответствии с вышеуказанным перечнем, члены конкурсной комиссии имеют право ознакомиться со всеми материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий до проведения заседания конкурсной комиссии по месту приема документов на конкурс в Министерстве в рабочее время.

19. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседаний конкурсной комиссии представитель нанимателя имеет право принять решение о ведении видео- и (или) аудиозаписи либо стенограммы проведения соответствующих конкурсных процедур.

Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

20. Индивидуальное собеседование является методом оценки кандидата, используемым после применения других методов оценки.

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

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

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

21. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания - 5 баллов.

Минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, - 0 баллов.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленного кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий,

оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

Балл, полученный кандидатом по результатам каждого конкурсного задания, за исключением тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ на один вопрос, определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату.

По результатам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ на один вопрос, балл определяется методом подсчета правильных ответов и применения шкалы баллов, указанной в пункте 22 Методики.

Если при проведении индивидуального собеседования использовался перечень вопросов, при котором возможны различные варианты ответов, итоговый балл по результатам индивидуального собеседования определяется членом конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 23 Методики.

Если при проведении индивидуального собеседования использовался перечень вопросов, при котором возможен один правильный ответ на один вопрос, итоговый балл по результатам индивидуального собеседования определяется членом конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 23 Методики без оценки количества правильных ответов в баллах. Количество баллов, набранных кандидатом при ответе на данные вопросы, определяется секретарем конкурсной комиссии в соответствии с пунктом 22 Методики и учитывается при определении итогового балла кандидата как отдельное конкурсное задание.

Среднее арифметическое баллов и итоговые баллы определяются с точностью до двух знаков после запятой, отделяющей целое число.

22. Критерием для формирования рейтинга кандидатов по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий в форме вопрос-ответ, при которой допускается один правильный ответ, является процент правильных ответов:

- а) от 90% до 100% правильных ответов - 5 баллов;
- б) от 80% до 89,99% правильных ответов - 4 балла;
- в) от 70% до 79,99% правильных ответов - 3 балла;
- г) от 60% до 69,99% правильных ответов - 2 балла;
- д) от 50% до 59,99% правильных ответов - 1 балл;
- е) менее 50% правильных ответов - 0 баллов.

23. Критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур, за исключением указанных в пункте 22 Методики и анкетирования, являются:

- а) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- б) полнота раскрытия темы;
- в) логичность мышления;

- г) аналитические способности;
- д) коммуникативные способности;
- е) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- ж) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме, подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- з) соответствие установленным требованиям оформления;
- и) правовая и лингвистическая грамотность.

Критерии, которые не могут быть применены в зависимости от особенностей конкурсного задания, членами конкурсной комиссии не учитываются.

С учетом указанных критериев баллы присваиваются:

- а) при отсутствии претензий к выполнению конкурсного задания или их незначительности выполнение конкурсного задания оценивается на «отлично» - 5 баллов;
- б) при выполнении конкурсного задания были допущены некоторые недостатки и ошибки, характеризующие выполнение конкурсного задания на «хорошо» - 4 балла;
- в) при выполнении конкурсного задания были допущены ряд недостатков и ошибок, при которых конкурсное задание более чем на половину может считаться выполненным, и оценивается на «удовлетворительно» - 3 балла;
- г) при выполнении конкурсного задания были допущены ряд недостатков и ошибок, при которых конкурсное задание менее чем на половину может считаться выполненным и оценивается на «неудовлетворительно» или конкурсное задание не выполнено - 0 баллов.

24. Критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам анкетирования являются:

- 1) наличие профессионального образования по направлениям деятельности, обусловленной должностными обязанностями по должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс на замещение вакантной должности, или по группе должностей, на которые формируется кадровый резерв (данный критерий учитывается в случае отсутствия в должностном регламенте указания на направление подготовки как квалификационное требование и в случае, когда направления деятельности, обусловленные должностными обязанностями, возможно соотнести с профессиональным образованием в определенной сфере):
  - а) наличие высшего образования (наличие диплома магистра или специалиста) - 5 баллов;
  - б) наличие высшего образования (наличие диплома бакалавра) - 4 балла;
  - в) наличие среднего профессионального образования или профессиональной переподготовки - 3 балла;
  - г) наличие повышения квалификации продолжительностью более 72 часов - 2 балла;

д) наличие повышения квалификации продолжительностью менее 72 часов - 1 балл;

е) отсутствие профессионального и иного образования из указанных в подпунктах «а»-«д» настоящего подпункта - 0 баллов;

2) наличие опыта работы, который может быть использован при назначении на должность гражданской службы:

а) при опыте работы свыше 7 лет - 5 баллов;

б) при опыте работы от 5 до 7 лет - 4 балла;

в) при опыте работы от 3 лет до 5 лет - 3 балла;

г) при опыте работы от 1 года до 3 лет - 2 балла;

д) при опыте работы до одного года - 1 балл;

е) при отсутствии опыта работы - 0 баллов;

3) наличие профессиональных достижений в той сфере, знания в которой могут быть использованы при назначении на должность гражданской службы: наличие публикаций в печатных изданиях на профессиональные темы, выступления на форумах и иных мероприятиях различного масштаба, привлечение в качестве эксперта, создание и (или) участие в реализации проектов. Баллы присваиваются в зависимости от уровня значимости профессиональных достижений, масштабности мероприятий и проектов, к которым имел отношение кандидат, характера и степени его участия в данных мероприятиях и проектах:

а) уровень профессиональных достижений очень высокий - 5 баллов;

б) уровень профессиональных достижений высокий - 4 балла;

в) уровень профессиональных достижений средний - 3 балла;

д) уровень профессиональных достижений низкий - 1 балл;

е) профессиональные достижения отсутствуют - 0 баллов;

4) наличие положительных рекомендательных писем:

а) пяти и более - 5 баллов;

б) четырех - 4 балла;

в) трех - 3 балла;

г) двух - 2 балла;

д) одного - 1 балл;

е) ни одного - 0 баллов.

Итоговый балл по результатам анкетирования определяется членом комиссии как среднее арифметическое суммы баллов.

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

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

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и

протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5.

Указанные решение и протокол оформляются в срок до семи рабочих дней, следующих за днем проведения заседания конкурсной комиссии.

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

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

29. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

30. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме.

Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном интернет-сайте Министерства; учреждение подготавливает и направляет необходимые сведения (на бумажном носителе и в электронном виде) в Администрацию для размещения указанной информации на Официальном интернет-портале Республики Карелия и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Приложение № 1 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

Методы оценки профессиональных и личностных качеств, используемые при оценке кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы или на включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

№ п/п	Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Министерства образования и спорта Республики Карелия, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	Тестирование  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  написание реферата  анкетирование  проведение групповых дискуссий
2	Специалисты	старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством образования и спорта Республики Карелия установленных задач и функций	Тестирование  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  написание реферата  анкетирование

				решение практических задач
--	--	--	--	----------------------------------

## **Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов**

### **I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) в Министерстве образования и спорта Республики Карелия (далее - Министерство) и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, 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, позволяющим оценить уровень владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, 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.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами любых источников получения информации, в том числе литературы, письменных заметок, средств мобильной связи, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии 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.

По итогам анкетирования на каждую анкету руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется краткая справка относительно вопросов и ответов, требующих специальных знаний (например, соответствие выполняемых должностных обязанностей по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, должностным обязанностям по должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс; что является профессиональным достижением и его реальная значимость).

Для оценки анкет кандидатов членам конкурсной комиссии представляются анкеты кандидатов и вышеуказанные краткие справки на них.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

## III. 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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и утверждается Министром образования Республики Карелия или лицом, исполняющим его обязанности (далее - Министр).

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.

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

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка.

#### IV. 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), утверждаемый приказом Министра.

В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня по перечню вопросов, а также иные вопросы, которые могут быть заданы членами

конкурсной комиссии в целях уточнения полученных ответов и развития обсуждаемой темы.

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.

## 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 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.

## 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 может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа. Анонимность обеспечивается секретарем конкурсной комиссии, который кодирует письменные работы кандидатов.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

## VII. Решение практических задач

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

Приложение № 3 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

## Конкурсный бюллетень

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

---

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс),

---

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа)

### Баллы, присвоенные членом конкурсной комиссии кандидату по результатам выполнения конкурсных заданий

(Справочно: максимальный балл составляет 5 баллов, процент максимального балла, позволяющего считать конкурсное задание выполненным, составляет 70 % или 3,5 балла. Конкурсные задания, которые не могут быть оценены на 3,5, 4 и 5 баллов, оцениваются как 0 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровой резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

## РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия в Министерстве образования и спорта Республики Карелия

\_\_\_\_\_ (наименование государственного органа)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Карелия

\_\_\_\_\_ (наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

--	--	--

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Голосование	Голосование		
«за»	«за»	«за»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Голосование	Голосование		
«за»	«за»	«за»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---



---



---

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Карелия

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Карелия

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
Министерства образования и спорта Республики Карелия

\_\_\_\_\_  
(наименование государственного органа)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

\_\_\_\_\_  
(наименование группы должностей)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Голосование	Голосование		
«за»	«за»	«за»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Голосование	Голосование		
«за»	«за»	«за»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---



---



---



---

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства образования и спорта Республики Карелия

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Карелия

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)