



ХУШУ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

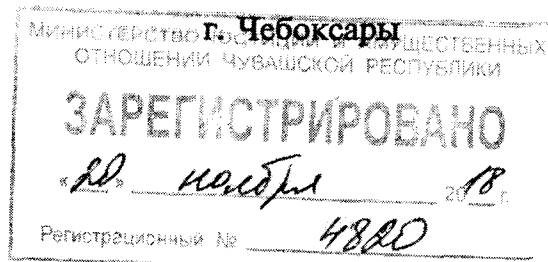
29.10.2018

518 №

29.10.2018

№ 518

Шупашкар хули



1. Внести в распоряжение Администрации Главы Чувашской Республики от 15 ноября 2013 г. № 437 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Чувашской Республики 21 ноября 2013 г., регистрационный № 1751) (с изменениями, внесенными распоряжениями Администрации Главы Чувашской Республики от 13 мая 2014 г. № 179 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Чувашской Республики 22 мая 2014 г., регистрационный № 1979), от 7 ноября 2017 г. № 552 (зарегистрировано в Министерстве юстиции и имущественных отношений Чувашской Республики 16 ноября 2017 г., регистрационный № 4113) следующие изменения:

1) абзацы второй и третий пункта 1 изложить в следующей редакции:

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

Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики (приложение № 2).»;

2) в Положении о конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики (приложение № 1), утвержденном указанным распоряжением:

в наименовании слова «конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в» заменить словами «конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв»;

в пункте 1 слова «конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в» заменить словами «конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв», слова «(далее – конкурсная комиссия)» заменить словами «(далее соответственно – конкурс, конкурсная комиссия)»;

в пункте 2 слова «конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в» заменить словами

«конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв»;

в пункте 4:

в абзаце третьем после слов «Управления государственной гражданской службы, кадровой политики и государственных наград» дополнить словами «(далее – Управление кадров)», слова «в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба)» заменить словами «на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба) в котором проводится конкурс, или подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики»;

абзац четвертый после слов «независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой» дополнить словами «(далее – независимые эксперты)»;

дополнить новым абзацем пятым следующего содержания:

«специалисты в области оценки персонала, а также специалисты в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Администрации и ее подразделений»;»;

абзацы пятый – восьмой считать соответственно абзацами шестым – девятым;

дополнить абзацами следующего содержания:

«В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Руководителя Администрации проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава не менее чем на четверть от общего числа членов конкурсной комиссии.

При подготовке к проведению конкурсов Управлением кадров уточняется участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов.»;

в абзаце втором пункта 5:

в первом предложении слова «Управления государственной гражданской службы, кадровой политики и государственных наград (далее – Управление кадров)» заменить словами «Управления кадров»;

во втором предложении слова «на замещение вакантной должности гражданской службы» исключить;

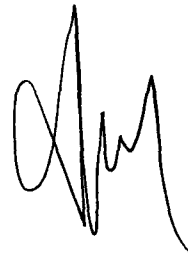
в пункте 6 слова «на вакантную должность гражданской службы» исключить;

в первом предложении пункта 10 слова «на замещение вакантной должности гражданской службы» исключить;

3) Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики (приложение № 2), утвержденную указанным распоряжением, изложить в редакции согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Настоящее распоряжение вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Заместитель Председателя Кабинета  
Министров Чувашской Республики –  
Руководитель Администрации Главы  
Чувашской Республики



Ю.Васильев

Приложение  
к распоряжению Администрации Главы  
Чувашской Республики  
от 29.10.2018 № 518

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением Администрации Главы  
Чувашской Республики  
от 15.11.2013 № 437

(приложение № 2)

## **МЕТОДИКА**

### **проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики**

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (далее – Положение о конкурсе), единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 (далее – Единая методика), Указом Главы Чувашской Республики от 24 июля 2017 г. № 82 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чувашской Республики».

2. Конкурсы на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики (далее соответственно – конкурс, кадровый резерв) проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидат), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

3. Решения об объявлении конкурсов оформляются распоряжениями Администрации Главы Чувашской Республики (далее также – Администрация).

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необхо-

димости – актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Чувашской Республики в Администрации (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики (далее – гражданская служба) в Администрации, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантная должность гражданской службы).

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

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

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

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

8. 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 «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

9. Для проведения конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, Единой методикой и Положением о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики, утвержденным настоящим распоряжением, распоряжением Администрации образуется конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Администрации Главы Чувашской Республики и включение в кадровый резерв Администрации Главы Чувашской Республики (далее – конкурсная комиссия).

10. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

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

11. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе размещается на официальном сайте Администрации на Портале органов власти Чувашской Республики и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Единая система) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») не позднее одного рабочего дня, следующего за днем принятия распоряжения Администрации, указанного в пункте 3 настоящей Методики, и включает в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе, сведения о методах оценки, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а также информацию о возможности прохождения претендентом предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест).

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

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

13. 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.

14. Гражданин, гражданский служащий, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в Управление кадров для участия в конкурсе документы, указанные в пунктах 7, 8 Положения о конкурсе, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Единой системы в сети «Интернет» лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием Единой системы.

Представление документов в электронном виде осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

15. Достоверность сведений, представленных гражданином в Администрацию, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

16. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура 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.

17. При установлении в ходе проверки, указанной в пункте 15 настоящей Методики, обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется секретарем конкурсной комиссии о причинах отказа в допуске к участию в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в допуске к участию в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы.

В случае несоответствия гражданина (гражданского служащего) квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с наличием ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе.

18. После проверки, указанной в пункте 15 настоящей Методики, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, Руководителем Администрации принимается решение о дате, месте и времени проведения конкурса.

Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, дата проведения конкурса определяется Руководителем Администрации.

19. Администрация не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурса размещает на Портале органов власти Чувашской Республики и официальном сайте Единой системы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы.

20. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражд-

данской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

21. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур обязательно присутствие хотя бы одного представителя конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

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

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

При этом первая часть теста используется в качестве предварительного теста.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Оценка теста проводится по 4-балльной системе от 0 до 3 баллов:

0 баллов – менее 70 процентов правильных ответов;

1 балл – от 70 до 80 процентов правильных ответов;

2 балла – от 81 до 90 процентов правильных ответов;

3 балла – более 90 процентов правильных ответов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

23. 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 (далее – квалификационные требования).

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



Оценка анкеты проводится по 3-балльной системе от 0 до 2 баллов:

2 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;

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

0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

24. Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем самостоятельного подразделения Администрации, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем самостоятельного подразделения Администрации, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

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

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

На основе указанного заключения выставляется оценка реферата по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Оценка реферата проводится по 4-балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если реферат соответствует всем критериям;

2 балла, если реферат соответствует трем критериям;

1 балл, если реферат соответствует двум критериям;

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

25. Проведение групповой дискуссии базируется на практических вопросах – конкретной ситуации, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем самостоятельного подразделения Администрации, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем самостоятельного подразделения Администрации, в котором реализуется об-

ласть 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.

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии по 4-балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

26. При подготовке кандидатом проекта документа кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного

правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в должностные обязанности по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Оценка проекта документа проводится по 4-балльной системе от 0 до 3 баллов:

3 балла, если документ соответствует всем критериям;

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

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

0 баллов, если реферат соответствует менее чем четырем критериям.

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

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

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

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

Оценка индивидуального собеседования проводится по 4-балльной системе от 0 до 3 баллов:

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

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

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

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

28. 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.

29. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам тестирования, индивидуального собеседования, выполнения иных конкурсных заданий. Итоговый балл округляется до десятых долей.

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

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к Единой методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к Единой методике.

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

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

33. 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.