



МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА, ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ТРАНСПОРТА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ  
**П Р И К А З**

г. Чита

15.08.2019

№ 27

**Об образовании конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края**

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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», в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе **приказываю:**

1. Образовать конкурсную комиссию для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края, и утвердить её состав (прилагается).

2. Утвердить прилагаемый Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

3. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Забайкальского края и включение в кадровый резерв Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

Министр

А.Н. Гончаров

Утвержден  
приказом Министерства  
строительства, дорожного хозяйства  
и транспорта Забайкальского края  
от 15.08. 2019 г. № 27

### Состав

#### конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Гончаров<br>Алексей Николаевич    | - министр строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края, председатель комиссии;  |
| Хуторная<br>Оксана Борисовна      | - начальник отдела правового обеспечения и кадров Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края, заместитель председателя комиссии; |
| Савчук<br>Мария Анатольевна       | - заместитель начальника отдела правового обеспечения и кадров Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края;                       |
| Ковальчук<br>Анастасия Викторовна | - консультант отдела правового обеспечения и кадров Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края, секретарь комиссии;              |

представитель подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы;

представитель управления государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края;

представители научных, образовательных и других организаций, в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (2 человека).

---



Утвержден  
приказом Министерства  
строительства, дорожного хозяйства  
и транспорта Забайкальского края  
от \_\_\_\_\_ 2019 года № \_\_\_\_\_

**Порядок  
работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы в  
Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта  
Забайкальского края**

1. Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края (далее - Порядок, конкурсная комиссия, Министерство) определяет процедуру и сроки работы конкурсной комиссии на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве и конкурсов для включения государственных гражданских служащих (граждан Российской Федерации) в кадровый резерв Министерства.

2. Конкурсная комиссия образована в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

3. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, а также настоящим Порядком.

4. Основными функциями конкурсной комиссии являются:

определение соответствия кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве (для включения в кадровый резерв Министерства) (далее - кандидат) знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы;

осуществление оценки профессионального уровня кандидатов посредством проведения конкурсных процедур;

отбор кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве;

отбор кандидатов для включения в кадровый резерв Министерства.

5. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие, в том числе из подразделения по вопросам государственной службы, кадров и правового обеспечения, подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, представитель управления государственной



службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые управлением государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

Общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

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

6. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

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

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты и индивидуальное собеседование.

8. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на втором этапе конкурса применяются методы оценки - тестирование и индивидуальное собеседование.

8.1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв 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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 91 и более процентов вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 81 – 90 процентов вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70 – 80 процентов вопросов.

Оценка теста проводится Комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидатов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

8.2. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом, прошедшим тестирование, в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

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).

При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра 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.

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

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы



Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 31 марта 2018 года № 397 (далее – Единая методика), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Конкурсный бюллетень приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

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

10. Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

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

После оценки всех кандидатов и подсчета набранных ими баллов конкурсная комиссия определяет победителя конкурса. Победившим в конкурсе считается кандидат, получивший наибольшее количество баллов.



При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за» или «против».

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

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

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

11. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы 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 Единой методики и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 Единой методики.

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

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

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

13. 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.

---



Утверждена  
приказом Министерства  
строительства, дорожного хозяйства  
и транспорта Забайкальского края  
от \_\_\_\_\_ 2018 года № \_\_\_\_\_

**Методика**  
**проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной**  
**гражданской службы Забайкальского края и включение в кадровый**  
**резерв Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта**  
**Забайкальского края**

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Забайкальского края (далее - гражданская служба) при проведении Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края (далее – Министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

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

2. Основными задачами проведения конкурса являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее - граждане) на равный доступ к гражданской службе;

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

формирование кадрового резерва Министерства для замещения должностей гражданской службы;

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава Министерства;

совершенствование работы по подбору и расстановке кадров Министерства.

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

4. Конкурс объявляется по решению министра строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края (далее – министр) при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О



государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) может быть произведено на конкурсной основе.

Конкурс не проводится в случаях, установленных частями 2 – 4 статьи 22 Федерального закона.

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

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

6. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает формирование соответствующих конкурсных заданий, учитывая применение методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки), указанных в пункте 17 настоящей Методики, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Министерства (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Министерства, в котором проводится конкурс по согласованию с управлением государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края.

По решению министра в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

7. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе отдел правового обеспечения и кадров Министерства организует:

подготовку и размещение на официальных сайтах Министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе, сеть «Интернет»);

проверку соответствия квалификационным требованиям (уровень образования, стаж государственной службы или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности);

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

7.1. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, о наименовании вакантной должности гражданской службы, квалификационных требований для замещения этой должности, условий прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в



соответствии с пунктом 8 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы, а также 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.

7.2. 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», 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.

8. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

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

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



д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, согласно учетной форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»;

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

9. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя министра.

Отдел правового обеспечения и кадров Министерства обеспечивает получение гражданским служащим документов, необходимых для участия в конкурсе.

Гражданский служащий, замещающий должность в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в Министерстве, представляет в Министерство заявление на имя министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

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

11. Документы, указанные в пунктах 8 и 9 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Министерство гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

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

12. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром и проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми



актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется министром о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

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

14. Отдел правового обеспечения и кадров не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

15. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

16. Для проведения конкурса приказом Министерства образуется конкурсная комиссия (далее - комиссия) в соответствии с требованиями пунктов 16 - 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

17. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на втором этапе конкурса применяются методы оценки - тестирование и индивидуальное собеседование.

17.1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв 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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.



Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 91 и более процентов вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 81 – 90 процентов вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70 – 80 процентов вопросов.

Оценка теста проводится Комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидатов.

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

В случае если кандидат ответил правильно менее чем на 70 процентов вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

17.2. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом, прошедшим тестирование, в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

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).



При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра 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.

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

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

Конкурсный бюллетень приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.



18. Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

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

После оценки всех кандидатов и подсчета набранных ими баллов конкурсная комиссия определяет победителя конкурса. Победившим в конкурсе считается кандидат, получивший наибольшее количество баллов.

При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за» или «против».

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

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

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

19. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы 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 Единой методики и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 Единой методики.

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

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

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

20. 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.



21. По результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв Министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Министерства и указанной информационной системы в сети «Интернет».

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

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

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

---