



Российская Федерация

Республика Карелия

Государственный комитет Республики Карелия
по ценам и тарифам

ПРИКАЗ

27 июля 2021 года

№ 177

г. Петрозаводск

Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам, сроков и порядка работы конкурсной комиссии

В соответствии с частью 12 статьи 22 и 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 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Карелия, утвержденного Указом Главы Республики Карелия от 6 октября 2016 года № 130 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Карелия», приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам, сроков и порядка работы конкурсной комиссии.

2. Установить, что для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам создается конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам (далее - конкурсная комиссия).

3. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам.

4. Признать утратившим силу приказ Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам от 18 июня 2018 года № 209 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам».

И.о. Председателя



М.А. Пупышева

Утверждена
Приказом Государственного комитета
Республики Карелия по ценам и тарифам
27.07.2021 г. № 177

**Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам
и включение в кадровый резерв
Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам,
сроков и порядка работы конкурсной комиссии**

**I. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики
Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного
комитета Республики Карелия по ценам и тарифам, сроков и порядка работы
конкурсной комиссии**

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Государственном комитете Республики Карелия по ценам и тарифам и включение в кадровый резерв Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам (далее - Методика, гражданская служба, Госкомитет) разработана 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 (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 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее - Единая методика), пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Карелия, утвержденного Указом Главы Республики Карелия от 6 октября 2016 года № 130, и определяет процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Госкомитете и включение в кадровый резерв Госкомитета (далее - конкурс).

2. Конкурс объявляется по решению Председателя Госкомитета либо по решению лица, исполняющего его обязанности.

Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы в Госкомитете объявляется при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона может осуществляться на конкурсной основе.

3. Конкурс проводится в два этапа.

Независимые эксперты включаются в состав конкурсной комиссии по

согласованию с научными организациями и общеобразовательными учреждениями среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с государственной гражданской службой Российской Федерации, на основании запроса Председателя Госкомитета или лица, исполняющего его обязанности.

4. На первом этапе гражданский служащий ответственный за обеспечение кадровой работы в Госкомитет:

а) организует размещение на официальных сайтах Госкомитета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы;

условия прохождения гражданской службы;

сведения о конкурсных процедурах и методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;

положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

информацию о возможности кандидата пройти предварительный квалификационный тест (далее - предварительный тест) вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня;

место и время приема документов для участия в конкурсе;

срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе;

предполагаемую дату проведения конкурса, место и порядок его проведения;

контактную информацию о должностном лице, ответственном за консультирование по организационным вопросам проведения конкурса; другие информационные материалы.

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

б) организует размещение в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» предварительного квалификационного теста. 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;

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

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

д) организует проверку достоверности сведений, представленных гражданином на имя Председателя Госкомитета, проверку достоверности сведений, представленных гражданским служащим, в случае его участия в конкурсе, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы;

е) проводит 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.

5. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Председателем Госкомитета 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 гражданский служащий ответственный за обеспечение кадровой работы в Госкомитет:

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

б) не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса:

- организует подготовку и направление письменного сообщения о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее - кандидаты) в письменной форме, а кандидатам, представившим документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

- организует размещение на официальных сайтах Госкомитета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информации о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов.

6. Второй этап конкурса (конкурсные испытания) заключается в оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности государственной гражданской службы Республики Карелия на основе конкурсных процедур, с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов 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).

7. Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование.

8. Выбор иных методов оценки и формирование конкурсных заданий в соответствии с Методикой, включая очередность их применения, определение количества и содержание вопросов анкетирования, форм их проведения, определяется решением Председателя Госкомитета по предложениям гражданского служащего ответственного за обеспечение кадровой работы в Госкомитет, а также структурного подразделения Госкомитета, в котором проводится конкурс, исходя из категории и группы должностей гражданской службы вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), а также членов конкурсной комиссии Госкомитета.

Темы рефератов и групповых дискуссий в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяются руководителем структурного подразделения Госкомитета, на замещение вакантной должности

гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Госкомитета, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Тема рефератов согласовывается с Председателем конкурсной комиссии.

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

9. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв):

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

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

10. При тестировании используется Единый перечень вопросов, утверждаемый приказом Госкомитета. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. 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.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

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

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

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

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

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

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

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

11. Индивидуальное собеседование проводится конкурсной комиссией очно. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным. В ходе индивидуального собеседования проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, а также кандидату задаются вопросы в соответствии с перечнем вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), утверждаемым приказом Госкомитета.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно

приложению 1 к настоящему приказу, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 5-балльной системе. По результатам индивидуального собеседования кандидатам выставляется:

- 5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 80-99% вопросов;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 60-79% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 40-59% вопросов;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 10-39% вопросов;
- 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 10% вопросов.

5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание 100% вопросов, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание от 80-99% вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание от 60-79% вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание от 40 до 59% вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание от 10 до 39% вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат раскрыл содержание менее чем 10% вопросов. Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 10 и более процентов заданных вопросов.

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.

12. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению Председателя Госкомитета 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.

13. Руководителем структурного подразделения Госкомитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс или в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, может провести предварительное индивидуальное собеседование. 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.

14. 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.

Оценка результатов анкетирования производится по 5-балльной системе, от 0 до 5 баллов за каждый ответ на вопрос.

Результаты оценки по каждой анкете рассчитываются как средний балл по следующей формуле:

$$Q_{\text{анкеты}} = \sum Q_i / i^1,$$

где $Q_{\text{анкеты}}$ - результат оценки по каждой анкете;

Q_i - балльная оценка ответа;

i^1 - количество вопросов анкеты.

По окончании анкетирования каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящему приказу, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Результаты анкетирования каждого кандидата рассчитываются как средний балл по следующей формуле:

$$Q_{\text{кандидата}} = \sum Q_{\text{анкеты}} / i^1,$$

где $Q_{\text{кандидата}}$ - результаты анкетирования каждого кандидата;

$Q_{\text{анкеты}}$ - результат оценки каждого члена конкурсной комиссии по каждой анкете;

i^1 - количество членов конкурсной комиссии, участвовавших в оценке, и оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

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

15. Групповые дискуссии проводятся уполномоченными должностными лицами структурного подразделения Госкомитета, для замещения вакантной должности

гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - уполномоченными должностными лицами структурного подразделения Госкомитета, 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, и формируются в виде справки. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

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

Оценка результатов групповых дискуссий производится по 5-балльной системе. Оценка выставляется по следующим критериям:

последовательность, объем и качество раскрытия содержания темы (конкретной ситуации) групповой дискуссии;

активность и быстрота реакции;

аналитические способности и логичность мышления.

Для принятия решения об итогах групповой дискуссии каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящему приказу, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Результаты групповой дискуссии для каждого кандидата рассчитываются как средний балл по следующей формуле:

$$Q_{\text{кандидата}} = \sum Q_{\text{групповой дискуссии}} / i^1,$$

где $Q_{\text{кандидата}}$ - результаты оценки каждого кандидата при проведении групповой дискуссии;

$Q_{\text{групповой дискуссии}}$ - результат оценки каждого члена конкурсной комиссии по каждому кандидату при проведении групповой дискуссии;

i^1 - количество членов конкурсной комиссии, участвовавших в оценке, и оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

16. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

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.

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.

Оценка результатов написания рефератов производится по 5-балльной системе.

Руководитель структурного подразделения Госкомитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководитель структурного подразделения Госкомитета, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, дает заключение на реферат, с которым члены конкурсной комиссии должны быть ознакомлены не позднее 1 рабочего дня до начала заседания конкурсной комиссии.

При этом в целях проведения объективной оценки кадровой службой обеспечивается анонимность подготовленного реферата при предоставлении руководителям структурных подразделений Госкомитета для подготовки заключения.

Оценка результатов написания реферата производится по 5-балльной системе. По результатам написания реферата кандидатам выставляется:

5 баллов, если реферат соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, чем показал высокий уровень аналитических способностей и логичности мышления, а также представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются обоснованными и практически реализуемыми;

4 балла, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, чем показал высокий уровень аналитических способностей и логичности мышления, а также представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются обоснованными и практически реализуемыми;

3 балла, если реферат соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, чем показал средний уровень аналитических способностей и логичности мышления, представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются обоснованными и практически реализуемыми;

2 балла, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, чем показал средний уровень аналитических способностей и логичности мышления, представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются обоснованными и практически реализуемыми;

1 балл, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не в полном объеме раскрыл содержание темы, чем показал низкий уровень аналитических способностей и логичности мышления, представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются необоснованными и практически нереализуемыми;

0 баллов, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, не раскрыта тема реферата, кандидат показал низкий уровень аналитических способностей и логичности мышления, представленные кандидатом предложения по заданной теме реферата являются необоснованными и практически нереализуемыми.

Конкурсное задание считается выполненным, если по результатам написания реферата кандидату выставлен 1 и более балл.

После ознакомления с заключением для принятия решения об итогах написания реферата каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящему приказу, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Результаты написания реферата для каждого кандидата рассчитываются как средний балл по следующей формуле:

$$Q_{\text{кандидата}} = \sum Q_{\text{реферата}} / i^1,$$

где $Q_{\text{кандидата}}$ - результаты оценки каждого кандидата при написании реферата;

$Q_{\text{реферата}}$ - результат оценки каждого члена конкурсной комиссии по каждому кандидату по результатам написания реферата;

i^1 - количество членов конкурсной комиссии, участвовавших в оценке, и оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки.

17. В ходе конкурсных процедур проводится подготовка кандидатом проекта документа, который 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 или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Госкомитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс или конкурс на включение в кадровый резерв Госкомитета. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты подготовки проекта документа оцениваются по 5- балльной системе:

5 баллов, если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, а также правовую и лингвистическую грамотность;

4 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, но допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

3 балла, если кандидат не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не полностью отразил пути их решения, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

2 балла, если кандидат не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не полностью отразил пути их решения, показал низкий уровень аналитических способностей и логичность мышления, допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

1 балл, если кандидат не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, проект документа не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат, полностью не обосновал подходы к решению проблем и полностью не отразил пути их решения, показал низкий уровень аналитических способностей, допустил значительные правовые и

лингвистические ошибки;

0 баллов, если проект документа не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не обосновал подходы к решению проблем и не отразил пути их решения, не показал аналитических способностей, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки.

Задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более балла.

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

Задания для решения практических задач в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяются начальником структурного подразделения Госкомитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовываются с председателем конкурсной комиссии.

Результаты решения практических задач оцениваются по 5-балльной системе:

5 баллов, если кандидат в полном объеме понимает суть практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, дал правильные ответы на заданные вопросы, показал высокий уровень аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения

4 балла, если кандидат в полном объеме понимает суть содержания практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, но допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, показал достаточный уровень аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

3 балла, если кандидат не в полном объеме понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не полностью отразил пути ее решения, допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

2 балла, если кандидат не в полном объеме понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не отразил пути ее решения, допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, показал низкий уровень аналитических способностей и навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

1 балл, если кандидат не в полном объеме понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, не показал аналитических способностей, если у него отсутствуют навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат не понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по

ее решению, не дал ответы на заданные вопросы, не показал аналитических способностей, если у него отсутствуют навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Конкурсное задание считается выполненным, если по результатам решения практических задач кандидату выставлен 1 и более балл.

19. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению Председателя Госкомитета ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

20. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители 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.

21. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных 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 и оформляется секретарем комиссии в виде краткой справки.

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

23. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

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

Решение является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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

24. По результатам конкурса издается приказ представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс.

Если конкурсной комиссией принято решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Госкомитета кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то в случае принятия решения Председателем Госкомитета, с согласия кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, издается приказ о включении его в кадровый резерв этого органа для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

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

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв Госкомитета кандидаты, определенные конкурсной комиссией, зачисляются в кадровый резерв Госкомитета для замещения вакантных должностей гражданской службы той же группы, по которой они участвовали в конкурсе на включение в кадровый резерв, о чем издается соответствующий приказ.

25. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (включения в кадровый резерв Госкомитета), Председатель Госкомитета вправе принять решение о проведении повторного конкурса.

26. 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 федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Госкомитета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

27. 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 службе кадров, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

28. 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.

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

II. Сроки и порядок работы конкурсной комиссии

30. Конкурсная комиссия образуется приказом Госкомитета в порядке, установленном частями 8-10 статьи 22 Федерального закона, пунктами 17, 18 Положения о конкурсе, с учетом положений пункта 11 Единой методики. По решению Председателя Госкомитета проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

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

32. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. В случае когда присутствие члена конкурсной комиссии на заседании невозможно по уважительным причинам (командировка, отпуск, болезнь и т.п.), может производиться его замена с внесением изменения в состав конкурсной комиссии соответствующим актом Госкомитета.

33. Решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием в отсутствие кандидата 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.

34. Победитель конкурса определяется после оценки всех участников конкурса.

35. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к Единой методике (далее - решение) и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к Единой методике, которые подписываются Председателем, заместителем Председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

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

36. Издание приказа Госкомитета о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключение служебного контракта осуществляется не позднее чем через месяц после проведения конкурса.

37. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы в
Государственном комитете Республики
Карелия по ценам и тарифам и
включение в кадровый резерв
Государственного комитета Республики
Карелия по ценам и тарифам, сроки
и порядок работы конкурсной комиссии

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)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам

(наименование конкурсной процедуры)

(Справочно: максимальный балл составляет __ баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)