

ПРИКАЗ

«__» июня 2018 года

№ ОД-_____

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 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», Законом Республики Башкортостан от 18 июля 2005 года № 206-з «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан»
П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан.

2. Признать утратившими силу:

Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Башкортостан и формирование кадрового резерва на конкурсной основе в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, утвержденную приказом Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан от 26 августа 2013 года № ОД-827;

приказ Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан от 13 июня 2018 года № ОД-187 «О внесении изменений в приказ Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан от 26 августа 2013 года № ОД-827 “Об утверждении Положения о комиссии Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Башкортостан и формирование кадрового резерва на конкурсной основе в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан и методики проведения конкурсов на замещение вакантных

должностей государственной гражданской службы Республики Башкортостан и формирование кадрового резерва на конкурсной основе в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан»».

3. Ведущему советнику по правовой и кадровой работе Тураевой З.З. направить настоящий приказ на государственную регистрацию в установленном законодательством порядке в Государственный комитет Республики Башкортостан по делам юстиции.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио министра

А.В.Новиков

Утверждена
приказом Министерства молодежной
политики и спорта Республики
Башкортостан
от «__» июня 2018 года № ОД-__

**Методика
проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы и включение в кадровый резерв
в Министерстве молодежной политики и спорта
Республики Башкортостан**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства РФ 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», Законом Республики Башкортостан от 18 июля 2005 года № 206-з «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан».

2. Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) при проведении в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан (далее – министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

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

II. Подготовка к проведению конкурсов

4. При подготовке к проведению конкурсов осуществляется выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости - актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Башкортостан

(далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется структурным подразделением министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - структурным подразделением министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв (далее - заинтересованным структурным подразделением) по согласованию с подразделением министерства либо ответственным должностным лицом, реализующим функции государственной службы и кадров.

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

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

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 и описанием методов оценки согласно приложению № 2.

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 «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

9. Члены конкурсной комиссии, образованной в министерстве в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой проведения конкурса.

10. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур определяются в описании методов оценки согласно приложению № 2.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

11. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра молодежной политики и спорта Республики Башкортостан (далее - министр) проводится периодическое обновление ее состава.

12. Для эффективного применения методов оценки в работе конкурсной комиссии принимают участие специалисты в области оценки персонала, а также специалисты в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям министерства и его структурных подразделений.

13. При подготовке к проведению конкурсов подразделением министерства либо ответственным должностным лицом, реализующим функции государственной службы и кадров, уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

14. В состав конкурсной комиссии также включаются представители Общественного совета при Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

15. На официальных сайтах министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

16. Объявление о конкурсе включает в себя:

наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса;

место и порядок его проведения;

другие информационные материалы (телефон, факс, адрес электронной почты, электронный адрес официального сайта);

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.

17. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендент 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.

18. 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.

19. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gossluzhba.gov.ru>), доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

20. 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.

IV. Проведение конкурсов

21. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

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

23. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации

(русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Башкортостан, законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Башкортостан 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).

24. 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.

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

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

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

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

29. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

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

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

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

форме согласно приложению № 5.

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

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

34. 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.

Приложение № 1
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
и включение в кадровый резерв в
Министерстве молодежной политики и
спорта Республики Башкортостан

**Методы оценки профессиональных и личностных
качеств граждан Российской Федерации (государственных
гражданских служащих Республики Башкортостан), используемые
при проведении конкурсов на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв
в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности министерства, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая главная ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения министерством установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			написание реферата
	старшая		тестирование
			индивидуальное

			собеседование
			подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово- экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности министерства	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
	ведущая старшая младшая		тестирование
			индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
и включение в кадровый резерв в
Министерстве молодежной политики и
спорта Республики Башкортостан

**Описание
методов оценки профессиональных и личностных
качеств граждан Российской Федерации (государственных
гражданских служащих Республики Башкортостан), используемых при
проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы и включение в кадровый резерв
в Министерстве молодежной политики и спорта
Республики Башкортостан**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Башкортостан, законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Башкортостан 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 и состоит из двух частей:

1 часть – оценка уровня владения кандидатами знаниями основ Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Башкортостан, законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Башкортостан о государственной службе и о противодействии коррупции (15-20 вопросов), государственным языком Российской Федерации (5-10 вопросов), знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий (5-10 вопросов).

2 часть – оценка уровня владения кандидатами знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом (15-20 вопросов).

Первая часть теста формируется Республиканским центром кадрового

тестирования ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – структурным подразделением Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан (далее - министерство), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - структурным подразделением министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв (далее - заинтересованным структурным подразделением) по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Сформированные заинтересованным структурным подразделением по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности тесты направляются не менее за 10 дней до тестирования в Республиканский центр кадрового тестирования ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» для включения в единую сетку тестового задания.

Кандидаты проходят тестирование в Республиканском центре кадрового тестирования ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан».

Кандидаты, проходившие тестирование в Республиканском центре кадрового тестирования ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» в течение 1 календарного года, предшествующего дате проведения тестирования, повторное тестирование по 1 части не проходят, отвечают только на вопросы 2 части теста.

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.

В целях определения личностных характеристик кандидаты проходят также личностно-психологическое тестирование.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов от общего количества заданных вопросов. Кандидаты, ответившие правильно менее чем на 70 процентов вопросов к следующему этапу

конкурса не допускаются.

Результаты тестирования оформляются в виде протокола (справки) и приобщаются к материалам конкурса.

Итоговый балл, набранный кандидатом по итогам тестирования, определяется как сумма баллов за правильные ответы, выставленных по четырем направлениям теста:

вопросы теста	количество баллов в зависимости от количества правильных ответов			
	1-5 ответов	6-10 ответов	11-15 ответов	16-20 ответов
знание основ Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Башкортостан, законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Башкортостан о государственной службе и о противодействии коррупции	1	2	3	4
владение государственным языком Российской Федерации	2	3	-	-
знания и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий	2	3	-	-
знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом	2	6	8	10

Максимальный возможный балл по итогам тестирования – 20 баллов.

II. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Вопросы для анкетирования составляются заинтересованным структурным подразделением министерства. Каждый положительный ответ на вопрос анкеты

оценивается в 1 балл.

Максимальный возможный балл по итогам анкетирования – 20 баллов.

III. Написание реферата или иных письменных работ

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

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем заинтересованного структурного подразделения и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя заинтересованного структурного подразделения. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Итоговый балл, набранный кандидатом по итогам написания реферата или иной письменной работы, определяется как сумма баллов по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления (0 баллов – не соответствует, 1 балл – частично соответствует, 2 балла – соответствует в полном объеме);

раскрытие темы (от 0 баллов (тема не раскрыта) до 8 баллов (тема раскрыта в полном объеме);

аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 5 баллов);

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме (от 0 до 5 баллов).

Максимальный возможный балл по итогам написания реферата или иной письменной работы – 20 баллов.

IV. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

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

резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем заинтересованного структурного подразделения.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению председателя конкурсной комиссии 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.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата (от 0 до 10 баллов) при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

V. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем заинтересованного структурного.

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.

Максимальный возможный балл по итогам групповых дискуссий – 20 баллов.

VI. Подготовка проекта документа

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

деятельности, установленных должностным регламентом.

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

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем заинтересованного структурного подразделения государственного органа. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговый балл, набранный кандидатом по итогам подготовки проекта документа, определяется как сумма баллов по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления (0 баллов – не соответствует, 1 балл – частично соответствует, 2 балла – соответствует в полном объеме);

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 4 баллов);

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации (от 0 до 4 баллов);

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 4 баллов);

аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 3 баллов);

правовая и лингвистическая грамотность (от 0 до 3 баллов).

Максимальный возможный балл по итогам подготовки проекта документа – 20 баллов.

Приложение № 3
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
и включение в кадровый резерв в
Министерстве молодежной политики и
спорта Республики Башкортостан

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 Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный возможный балл составляет _____ баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
и включение в кадровый резерв в
Министерстве молодежной политики и
спорта Республики Башкортостан

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной
комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения _____ министерства)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

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

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
и включение в кадровый резерв в
Министерстве молодежной политики и
спорта Республики Башкортостан

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

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

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

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество	Итоговый	Место в рейтинге

кандидата	балл	(в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов от возможного максимального балла)

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)