



**Главное управление природных ресурсов и экологии
города Севастополя (Севприроднадзор)**

пл. Ластовая, д. 3, г. Севастополь, 299001, тел./факс (8692) 49-29-40
e-mail: sevprirodnadzor@sev.gov.ru сайт: www.ecosev.ru

П Р И К А З

13.02.2019

№ ПР/43

Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Главном управлении природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзоре) и утрате силы приказа Севприроднадзора от 09.07.2018 № ПР/354

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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 31.03.2018 № 397, Законом города Севастополя от 03.06.2014 № 23-ЗС «О государственной гражданской службе города Севастополя», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе города Севастополя, утвержденным Указом Губернатора города Севастополя от 13.10.2014 № 77, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Главном управлении природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзоре) (приложение № 1).

2. Утвердить тестовые задания и вопросы для индивидуального собеседования в соответствии с категориями, группами должностей государственной гражданской службы и направлением профессиональной деятельности (приложение № 2).

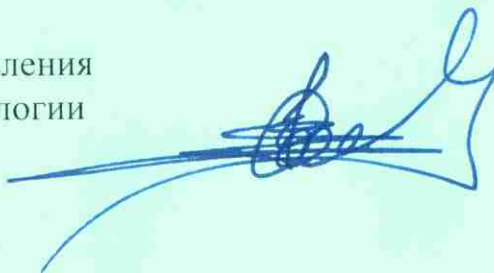
3. Применение единой методики, утвержденной пунктом 1 настоящего приказа, распространяется на конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв в Севприроднадзоре, объявленные после вступления в силу настоящего приказа.

4. Признать приказ Севприроднадзора от 09.07.2018 № ПР/354 «Об утверждении Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Главном управлении природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзоре) и утрате силы приказов Севприроднадзора от 13.05.2015 №63, от 15.06.2018 № ПР/297» утратившим силу.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
природных ресурсов и экологии
города Севастополя



С.Ю. Самойлов

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы города Севастополя и включение в кадровый резерв Главного управления природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)

1. Настоящая методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы города Севастополя и включение в кадровый резерв Главного управления природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзора) (далее соответственно – методика, конкурсы, кадровый резерв) определяет организацию и порядок проведения конкурсов в Главном управлении природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзоре) (далее – Севприроднадзор).

2. Основными задачами проведения конкурсов являются:

1) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Российской Федерации (далее соответственно – граждане, гражданская служба);

2) обеспечение права государственных гражданских служащих Российской Федерации Севприроднадзора (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

3) определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы;

4) формирование на конкурсной основе кадрового резерва для замещения должностей гражданской службы.

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы/ включение в кадровый резерв (далее – кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения вакантной должности/ должностей группы должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв (далее – квалификационные требования).

4. Решение об объявлении конкурса принимается руководителем Севприроднадзора на основании служебной записки начальника структурного подразделения Севприроднадзора, содержащей анализ кадрового обеспечения и потребности в кадрах, и оформляется приказом.

5. Конкурс проводится в соответствии Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе города Севастополя, утвержденным Указом Губернатора города Севастополя от 13.10.2014 № 77 (далее соответственно – Положение о конкурсе и Положение о кадровом резерве), 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 31.03.2018 № 397 (далее – единая методика), а также настоящей методикой.

6. Этапы подготовки и проведения конкурса включают подготовительный, первый и второй этап конкурса.

7. Подготовительный этап предусматривает:

1) актуализацию при необходимости положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов;

2) выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий;

3) формирование конкурсной комиссии.

8. Первый этап предусматривает:

1) объявление конкурса;

2) прием, анализ документов, представленных претендентами на замещение должностей гражданской службы (далее – претенденты), и проверку содержащихся в них сведений;

3) принятие решения о допуске претендентов ко второму этапу конкурса.

9. Второй этап предусматривает:

1) оценку кандидатов в ходе выполнения конкурсных заданий и заседания конкурсной комиссии;

2) принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса.

10. На официальных сайтах Правительства Севастополя и Севприроднадзора, а также государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – информационная система) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

1) наименование вакантной должности гражданской службы/группа должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс;

2) сформированные на основе положений должностного регламента гражданского служащего:

- квалификационные требования;
- должностные обязанности;
- права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей;

- показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

3) условия прохождения гражданской службы (с указанием размера денежного содержания по должности гражданской службы, включая премиальные выплаты);

4) место и время приема документов, подлежащих представлению в государственный орган для участия в конкурсе;

5) срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

6) предполагаемая дата проведения конкурса;

7) место проведения конкурса;

8) порядок проведения конкурса, в том числе сведения о методах оценки, которые будут применяться в ходе конкурса, с указанием:

- тематики конкурсных заданий по каждому из методов оценки (темы тестов, эссе, и т.д.);

- максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания;

- процента максимального балла, позволяющего считать каждое конкурсное задание выполненным;

- критериев для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур;

- формулы расчета итогового балла и весовых коэффициентов методов оценки, используемых в качестве критериев для формирования рейтинга кандидатов, при их наличии;

9) информация о возможности прохождения на официальном сайте информационной системы предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня;

10) порядок обжалования результатов конкурса;

11) другие информационные материалы.

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

11. Документы, представляемые претендентами для участия в конкурсе в соответствии с законодательством о гражданской службе, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте информационной системы представляются в кадровую службу гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием информационной системы.

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности

государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 05.03.2018 № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Постановление № 227).

Результаты прохождения претендентом на замещение должности гражданской службы/группы должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв (далее – претендент), 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.

12. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям.

13. Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке.

14. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений.

При отказе гражданина (гражданского служащего) от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений, он не допускается к участию в конкурсе.

15. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается начальником Севприроднадзора после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и оформляется приказом Севприроднадзора.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется руководителем Севприроднадзора.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами города Севастополя, другими нормативными правовыми актами города Севастополя поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется представителем нанимателя 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.

17. Не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса на официальных сайтах Правительства Севастополя, Севприроднадзора и официальном сайте информационной системы размещается информация о дате, месте и времени его проведения, список претендентов, допущенных к участию во втором этапе конкурса, и направляются претендентам соответствующие сообщения в письменной форме. При этом претендентам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - указанные сообщения направляются в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

18. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки, включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой претендуют кандидаты/должностям группы должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс, анкетирование, написание реферата или иных письменных работ, индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документа.

19. Обязательными методами оценки являются тестирование и очное индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией, исходя из категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится вакантная должность гражданской службы/группа должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения

которых объявлен конкурс, объема и сложности должностных обязанностей по указанной должности/группы должностей.

Кандидаты допускаются до всех конкурсных процедур вне зависимости от результатов их прохождения.

Кандидат вправе отказаться от дальнейшего участия в конкурсных процедурах на любом этапе конкурса.

20. Тестирование проводится 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;

- 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 проводится конкурс на включение в кадровый резерв) (далее – области и виды деятельности).

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит 40 вопросов.

Каждый вопрос теста содержит только один верный вариант ответа.

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.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

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

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74% вопросов;

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

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

21. 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.

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.

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

22. 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 (иной письменной работы) в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы,

по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Севприроднадзора, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Севприроднадзора, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Кроме того, в оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Указанное письменное заключение (письменные заключения в случае их подготовки несколькими лицами) содержит балл за выполнение данного конкурсного задания.

Реферат (иная письменная работа) оценивается:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, большая часть представленных предложений необоснованна и практически нереализуема;

в 2 балла, если кандидат раскрыл содержание темы, но не последовательно и не в полном объеме, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей и ошибок, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или необоснованны и практически нереализуемы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 2 и более баллов.

23. Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, в котором реализуется область 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 поставленным в ней проблемам.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию.

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умений аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умения аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических

способностей, умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, отсутствие умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал 3 и более баллов.

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

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Севприроднадзора, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Кроме того, в оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки (кратких справок в случае проведения оценки несколькими лицами), в которой отражается балл за выполнение данного конкурсного задания.

Подготовка проекта документа оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, города Севастополя, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории,

понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, города Севастополя, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, города Севастополя, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта);

в 2 балла, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, города Севастополя, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 1 балл, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, города Севастополя, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта);

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, города Севастополя, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

25. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом на тему его предполагаемой профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, в том числе с целью уточнения и подтверждения результатов выполнения иных конкурсных заданий.

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл от 0 до 5 баллов, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, в соответствии с приложением № 1 к настоящей методике, с краткой мотивировкой, послужившей основанием для принятия решения

о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

26. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического 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.

Итоговый балл кандидата определяется следующим образом:

$$B = B_t + B_m(n) + B_{ic}, \text{ где:}$$

B – итоговый балл,

B_t – балл за тестирование,

B_{ic} – балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии),

$B_m(n)$ – баллы по каждому иному методу оценки, примененному в рамках конкурса (по методу оценки рассчитывается среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии, в случае, если конкурсное задание оценивается членами конкурсной комиссии, или несколькими лицами).

27. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания количества набранных баллов.

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

30. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, в соответствии с приложением № 2 к настоящей методике, и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, в соответствии с приложением № 3 к настоящей методике (далее соответственно – решение конкурсной комиссии/протокол конкурсной комиссии), которые подписываются председателем, заместителем

председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

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

Протокол конкурсной комиссии является основанием для включения кандидата(-ов) в кадровый резерв.

Приложение № 1
к единой методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Главного управления природных ресурсов
и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)

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 Севприроднадзора)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(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)

Приложение № 2
к единой методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Главного управления природных ресурсов
и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Главного управления природных ресурсов
и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)

" __ " _____ 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 Севприроднадзора)

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 Севприроднадзора следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Севприроднадзора	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)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 3
к единой методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Главного управления природных ресурсов
и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Главного управления природных ресурсов
и экологии города Севастополя (Севприроднадзора)
" _ " _____ 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 Севприроднадзора по следующей группе должностей государственной гражданской службы

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Севприроднадзора (заполняется по

кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов 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 Севприроднадзора

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)