

УТВЕРЖДЕНА  
приказом Министерства культуры,  
печати и по делам национальностей  
Республики Марий Эл  
от 7 декабря 2020 г. № 253  
(в редакции приказа Министерства  
культуры, печати и по делам  
национальностей  
Республики Марий Эл  
от 12 апреля 2024 г. № 92)

## М Е Т О Д И К А

### **проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и на включение в кадровый резерв Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл**

1. Настоящая Методика определяет порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и на включение в кадровый резерв Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл (далее соответственно - конкурс, гражданская служба, кадровый резерв, Министерство).

2. Основными задачами проведения конкурса являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;

обеспечение права государственных гражданских служащих Республики Марий Эл в Министерстве на должностной рост на конкурсной основе;

формирование кадрового резерва на гражданской службе.

3. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должности гражданской службы в Министерстве, федерального государственного гражданского служащего Российской Федерации, государственного гражданского служащего Республики Марий Эл (далее - гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным

квалификационным требованиям для замещения в Министерстве соответствующих должностей гражданской службы (для включения в кадровый резерв).

4. Конкурс объявляется по решению Заместителя Председателя Правительства Республики Марий Эл - министра культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл (далее - министр) и проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Министерства в структуре официального интернет-портала Республики Марий Эл в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - единая система) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (далее - Положение о конкурсе), срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, 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.

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

5. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Министерстве, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает в отдел правовой и кадровой работы Министерства заявление на имя министра.

Гражданский служащий Российской Федерации, гражданский служащий Республики Марий Эл, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе (далее - государственный орган), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел правовой и кадровой работы Министерства заявление на имя министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий

замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

Гражданин Российской Федерации (далее - гражданин), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство документы в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе.

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

Гражданин, гражданский служащий не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями установленными Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

7. Документы, указанные в пунктах 7 и 8 Положения о конкурсе, могут быть представлены в Министерство гражданином, гражданским служащим лично, посредством направления почтовым отправлением или в электронном виде с использованием единой системы.

8. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. 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 министром.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется министром о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

9. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на сайте Министерства и в единой системе информацию о дате, месте и времени его проведения, список

граждан, гражданских служащих, допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

10. Второй этап конкурса проводится конкурсной комиссией Министерства, образованной в Министерстве в соответствии с Порядком работы конкурсной комиссии Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, утвержденным настоящим приказом, в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «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).

В ходе второго этапа конкурсная комиссия Министерства для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур использует 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).

Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость применения иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов определяется министром при принятии решения об объявлении конкурса.

Тестирование кандидатов проводится по вопросам, перечень которых утверждается приказом Министерства.

На каждый вопрос предусматривается не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

Тест состоит из двух частей. Вопросы для первой части формируются по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом группы должностей гражданской службы, а вопросы для второй части - по тематике 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).

Первая часть теста включает 40 вопросов, вторая - 10. Вопросы для первой части теста готовятся отделом правовой и кадровой работы Министерства, для второй - структурным подразделением Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы (для включения в кадровый резерв) в котором объявлен конкурс.

Тест утверждается приказом Министерства не позднее чем за две недели до даты проведения конкурса.

Тестирование проводится для всех кандидатов одновременно.

Кандидат письменно отвечает на вопросы теста в присутствии представителя конкурсной комиссии Министерства.

Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы тестов - 50 минут.

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 кандидата за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

На каждом листе выполненного теста кандидат ставит свою подпись, на первом листе теста указывает дату выполнения.

По результатам тестирования кандидатам выставляются следующие баллы:

количество правильных ответов от 96 до 100 процентов	6 баллов
количество правильных ответов от 91 до 95 процентов	5 баллов
количество правильных ответов от 86 до 90 процентов	4 балла
количество правильных ответов от 81 до 85 процентов	3 балла
количество правильных ответов от 76 до 80 процентов	2 балла
количество правильных ответов от 70 до 75 процентов	1 балл»;

Проверка и оценка теста проводится конкурсной комиссией Министерства по количеству правильных ответов в отсутствие кандидата непосредственно после завершения тестирования.

На последнем листе теста член конкурсной комиссии Министерства проставляет дату, время проверки и личную подпись.

Секретарь конкурсной комиссии Министерства обобщает информацию по результатам тестирования по каждому кандидату и доводит ее до председателя конкурсной комиссии Министерства.

Результаты тестирования по каждому кандидату утверждаются конкурсной комиссией Министерства и заносятся в протокол.

Индивидуальное собеседование проводится членами конкурсной комиссии Министерства после подведения результатов тестирования.

Член конкурсной комиссии Министерства (сотрудник отдела правовой и кадровой работы) представляет кандидата на основании

анкеты кандидата установленной формы (прилагается), информирует о результатах тестирования.

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

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

При проведении индивидуального собеседования комиссией по решению министра, ведется аудиозапись и (или) 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.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены комиссии задают кандидату вопросы, направленные на выявление его компетенции и установление соответствия знаний и умений кандидата требуемым для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) знаниям и умениям согласно утвержденному должностному регламенту.

Комиссия оценивает кандидата по полноте и правильности ответов на вопросы, правильности в выборе использованной аргументации, культуре высказываний, знанию русского языка и степени владения им, другим критериям оценки знаний, навыков и умений кандидата, необходимых для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

По итогам индивидуального собеседования комиссия оценивает кандидата по 5-балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов	высококомпетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв)
4 балла	компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв)
3 балла	в целом компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв)
2 балла	ограниченно компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей,

	по которой формируется кадровый резерв) (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)
1 балл	некомпетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв) (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата, при необходимости - с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом комиссии решение.

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

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

11. Результаты итогового голосования 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.

12. Решение (протокол), предусмотренное пунктом 11 настоящей методики, содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки комиссией.

13. В кадровый резерв комиссией рекомендуются кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла (максимальное количество баллов - 11).

14. 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.

---