Приложение к приказу

Западно-Балтийского

территориального управления

Федерального агентства

по рыболовству

от «11» июля 2018 г. № 138

**Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству**

**I. Общие положения**

1. Настоящей Методикой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 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 г. № 397, определяются порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийском территориальном управлении Федеральном агентстве по рыболовству (далее – Управление). Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы (далее – конкурс) обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

2. Конкурс в Управлении объявляется по решению руководителя или лица, исполняющего его обязанности, при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе, и для включения в кадровый резерв Управления. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования, оценка кандидатов).

3. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

**II. Подготовка к проведению конкурсов**

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает 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 Управления 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 начальником заинтересованного структурного подразделения Управления по согласованию с начальником отдела правового обеспечения, 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 к настоящей Методике.

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 Управлении в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», а также Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой проведения конкурса.

10. В настоящей Методике проведения конкурса определен максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур (Приложение № 3 к настоящей Методике).

**III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

11. На официальном сайте Управления 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).

12. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Управления в сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 18 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

13. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 12 настоящей Методики, сведения о методах оценки, а также 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.

14. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

15. 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.

16. Вопросы к предварительному тесту размещаются на официальном сайте Управления.

17. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган пакет документов согласно Федеральному закону от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

**IV. Проведение конкурсов**

19. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Управление, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя руководителя и предоставляет в отдел правового обеспечения, государственной службы и кадров недостающие или окончившие срок действия необходимые для участия в конкурсе документы.

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

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 в Управлении 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. Документы, указанные в пунктах 18 и 19 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Управление гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме. При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

24. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается руководителем после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы. Второй этап конкурса проводится на основании тестирования, подготовки проекта документа, анкетирования и индивидуального собеседования в зависимости от категории и группы должностей. 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 представителем нанимателя. 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 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.

25. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование: для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий; для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

26. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии Управления 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.

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

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

30. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 4, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

32. 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.

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

34. 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. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

35. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 5 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 6. Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

37. 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.

38. Управление не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» 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. При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

39. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к должности гражданской службы, на замещение или для формирования кадрового резерва которых он был объявлен, руководитель может принять решение о проведении повторного конкурса.

40.Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения.

41. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы и для включения в кадровый резерв, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в Управлении, после чего подлежат уничтожению.

42. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи, оплаты государственных пошлин для получения необходимых сведений и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

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

Приложение № 1 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

**Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категории должностей** | **Группы должностей** | **Основные должностные обязанности** | **Методы оценки** |
| Руководители | ГлавнаяВедущая | планирование и организация деятельности государственного органа, 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  | - предварительное собеседование- анкетирование- тестирование - индивидуальное- собеседование  |
| Специалисты | ВедущаяСтаршая | самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций  | - предварительное собеседование- анкетирование- тестирование - индивидуальное- собеседование  |
| Обеспечивающие специалисты  | ВедущаяСтаршаяМладшая | выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов | - предварительное собеседование- анкетирование- тестирование - индивидуальное- собеседование  |

Приложение № 2 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

**Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству**

**I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Управления (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв Управления (далее – кандидаты, кадровый резерв соответственно) 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, знанием Устава Управления, знанием Положения об Управлении, знаниями и умениями логических умозаключений, 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:

1) для главной и ведущей группы должностей категории «руководители» - 60 вопросов;

2) для ведущей группы должностей категории «специалисты» и «обеспечивающие специалисты» - 50 вопросов;

3) для старшей группы должностей категории «специалисты» и «обеспечивающие специалисты» - 40 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 60 и более процентов заданных вопросов. Кандидатам на вакантную должность гражданской службы или для включения в кадровый резерв предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа (1 вопрос – 1 минута). Претендент, набравший менее чем 60 процентов правильных ответов, считается не прошедшим тестирование и не допускается к дальнейшему прохождению 2 этапа проведения конкурса. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

**Вопросы к тестированию**

1. Государственная гражданская служба Российской Федерации – это?

2. Гражданский служащий – это?

3. Каким нормативно-правовым документом регулируются отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации?

4. Соглашением между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы является?

5. Режим служебного времени и времени отдыха является?

6. Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии?

7. Предельный возраст пребывания на гражданской службе?

8. Ротация гражданских служащих проводится в целях?

9. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими, устанавливаются?

10. В число квалификационных требований для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по рыболовству и территориальных органов входят требования?

11. Не существует группы должностей гражданской службы?

12. Гражданский служащий вне служебного времени?

13. Гражданский служащий помимо замещения должности гражданской службы с предварительного уведомления представителя нанимателя может?

14. За нарушение законодательства о гражданской службе возможно привлечение?

15. Ограничения и запреты на гражданской службе устанавливаются?

16. Что не является запретом, связанным с государственной гражданской службой?

17. Служебная дисциплина на государственной гражданской службе - это?

18. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено?

19. Служебная проверка проводится?

20. Служебная проверка должна быть завершена?

21. Конкурс на замещение должностей гражданской службы – заключается в….

22. В течении какого времени со дня размещения соответствующего объявления на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» осуществляется прием документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации?

23. Представитель нанимателя сообщает гражданам, допущенным к участию конкурсе, о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации не позднее, чем за?

24. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в?

25. Испытательный срок впервые назначенному государственному служащему может быть установлен продолжительностью?

26. Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского осуществляется?

27. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется?

28. Гражданский служащий может получать дополнительное профессиональное образование?

29. Превышение должностных полномочий – это?

30. Коррупция – это?

31. Гражданин, совершивший коррупционное правонарушение, может быть лишен права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы?

32. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей?

33. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов на гражданской службе может быть осуществлено, в том числе путем?

34. Для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе образуется?

35. За несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются в числе прочих следующие взыскания?

36. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются гражданским служащим?

37. Какому федеральному органу исполнительной власти подчиняется Федеральное агентство по рыболовству?

38. Какой орган принимает решение о ликвидации федеральных государственных унитарных предприятий?

40. Федеральные законы принимаются?

41. Когда вступают в силу федеральные конституционные законы и федеральные законы?

42. Кем осуществляется государственная власть в Российской Федерации?

43. Конституция Российской Федерации была принята?

44. Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на?

45. Гарантом Конституции Российской Федерации, прав и свобод человека и гражданина является?

46. Какой из органов государственной власти уполномочен осуществлять власть посредством конституционного судебного контроля?

47. Правосудие в Российской Федерации осуществляют?

48. Какими законодательными актами регулируются отношения в сфере аквакультуры (рыболовства)?

49. С какой целью устанавливаются рыбоохранные зоны?

50. Кто является учредителем федеральных государственных бюджетных учреждений по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству?

51 Ограничения рыболовства устанавливаются?

52. Что является объектом рыболовства?

53. Как разрешаются споры в области рыболовства и сохранения водных биоресурсов?

54. Федеральное агентство по рыболовству осуществляет свою деятельность через?

55. Какая информационная система используется для организации электронного документооборота внутри государственного учреждения?

56. В какой форме или посредством каких мероприятий осуществляются функции по федеральному государственному контролю (надзору) в области рыболовства и сохранения водных биологических ресурсов?

57. Какие документы необходимо оформить для проведения должностными лицами Росрыболовства мероприятий по контролю за соблюдением обязательных требований, на водных объектах рыбохозяйственного значения, каков порядок их оформления.

58. Какой срок рассмотрения дела об административном правонарушении?

59. Чем установлен порядок хранения изъятых должностными лицами Росрыболовства вещей и документов срок до рассмотрения дела об административном правонарушении?

60. Какой статьей Уголовного кодекса Российской Федерации установлена ответственность за незаконную добычу осетровых видов рыб, за исключением стерляди?

**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 могут включаться 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 (Форма, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, представляется кандидатом в государственный орган к общему пакету документов согласно пунктам 18 и 19).

**III. 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 начальником структурного подразделения Управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником структурного подразделения Управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурса включение в кадровый резерв. 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 Управления 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.

Приложение № 3 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

**Общая оценка методов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Метод оценки** | **Профессиональные качества, поведенческие индикаторы** | **Максимальная оценка в баллах (процентах)** |
| Тестирование | - знания и умения в области профессиональной служебной деятельности; - аналитические способности;- логичность мышления; | - 100 % (40, 50, 60 баллов в зависимости от группы и категории должностей);- менее 60% тест считается не пройденным  |
| Анкетирование | - информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком;- ответ содержит убедительные и понятные аргументы;- текст написан грамотно по-русски, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных);- правильно определяет проблему, ответ составлен по существу проблемы; | - 12 максимальная оценка  |
| Индивидуальное собеседование | - Системное мышление- Эффективная коммуникация- Профессионализм | - 15 баллов максимальная оценка  |

**Оценка упражнения «Ответ на обращение гражданина»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональное качество** | **Поведенческие индикаторы** | **Оценка в баллах** |
| Системное мышление | - Правильно определяет проблему. Ответ составлен по существу проблемы.- Находит в общем массиве данных информацию, необходимую для решения.- Правильно интерпретирует представленную информацию. Текст не содержит ошибок по содержанию.- В ответе использована вся необходимая информация.- Ответ носит информативный развернутый характер.  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Эффективная коммуникация  | - Ответ составлен в уважительной манере. - Информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком.- Ответ содержит убедительные и понятные аргументы.  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Профессионализм | - Ответ напечатан аккуратно, с учетом правил форматирования.- Текст не содержит опечаток.  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Русский язык | - Текст написан грамотно по-русски, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных).- Соблюдены нормы литературного языка.  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено |

**Оценка упражнения «Анкетирование»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональное качество** | **Поведенческие индикаторы** | **Оценка в баллах** |
| Системное мышление | - правильно определяет проблему; ответ составлен по существу проблемы.- текст не содержит ошибок по содержанию; -в ответе использована вся необходимая информация;- ответ носит информативный развернутый характер;  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Эффективная коммуникация  | - информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком;- ответ содержит убедительные и понятные аргументы; | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Профессионализм | - ответ напечатан (написан) аккуратно, с учетом правил оформления деловых документов;-текст не содержит опечаток и помарок;  | 3 – ярко выражено2 – выражен1 – слабо выражено0 – не выражено  |
| Русский язык | - текст написан грамотно по-русски, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных).- соблюдены нормы литературного языка.  | 3 – ярко выражено2 – выражено1 – слабо выражено0 – не выражено  |

Приложение № 4 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

Конкурсный бюллетень

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет 15 баллов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО кандидата | Балл | Краткая мотивировка выставленного балла(при необходимости) |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ФИО кандидата) (подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ФИО члена конкурсной комиссии) (подпись)

Приложение № 5 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. г. Калининград

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии | Должность |
|  |  |
|  |  |

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности с указанием структурного подразделения Управления)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО кандидата | Итоговый балл | Место в рейтинге(в порядке убывания) |
|  |  |  |
|  |  |  |

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса

 (заполняется по всем кандидатам)

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего первое место в рейтинге) |
| ФИО члена конкурсной комиссии | Голосование |
| «за» | «против» | «воздержался» |
|  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего второе место в рейтинге) |
| ФИО члена конкурсной комиссии | Голосование |
| «за» | «против» | «воздержался» |
|  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего третье место в рейтинге) |
| ФИО 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

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО кандидата, признанного победителем | Вакантная должность государственной гражданской службы Управления |
|  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Управления | Группа должностей государственной гражданской службы Управления |
|  |  |

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 6 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Западно-Балтийского территориального управления Федерального агентства по рыболовству

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. г. Калининград

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии | Должность |
|  |  |
|  |  |

2. Проведен конкурс на включение в кадровый Управления

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО кандидата | Итоговый балл | Место в рейтинге(в порядке убывания) |
|  |  |  |
|  |  |  |

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

(заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего первое место в рейтинге) |
| ФИО члена конкурсной комиссии | Голосование |
| «за» | «против» | «воздержался» |
|  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего второе место в рейтинге) |
| ФИО члена конкурсной комиссии | Голосование |
| «за» | «против» | «воздержался» |
|  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО кандидата, занявшего третье место в рейтинге) |
| ФИО 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 Управления

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО кандидата, признанного победителем | Вакантная должность государственной гражданской службы Управления |
|  |  |
|  |  |

 6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)