



Российская Федерация
Новгородская область

**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ,
ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА И ЭКОЛОГИИ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от *15 октября 2018 года*
Великий Новгород

№ *1431*

**О внесении изменений в приказ
министерства природных ресурсов,
лесного хозяйства и экологии
Новгородской области от 04.07.2018
№ 834 «Об утверждении Методики
проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы Новгородской
области и включение в кадровый резерв
министерства природных ресурсов,
лесного хозяйства и экологии
Новгородской области»**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новгородской области и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области, утвержденную приказом министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области от 04.07.2018 № 834 (далее Методика):

1.1. Изложить пункт 28 в редакции:

«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.»;

1.2. Изложить пункт 29 в редакции:

«29. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новгородской области по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике, которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

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

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.».

1.3. Изложить приложение 2 к Методике в редакции:

«Приложение № 2
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Новгородской
области и включение в кадровый резерв
министерства природных ресурсов,
лесного хозяйства и экологии
Новгородской области

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Новгородской области) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новгородской области и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новгородской области (далее гражданская служба) и

включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области (далее кандидаты, кадровый резерв, министерство) 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, 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.

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.

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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

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

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

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.

III. Написание реферата или иных письменных работ

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

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, 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 министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. 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.

IV. Индивидуальное собеседование

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

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на 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.

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 10 баллов, который заносится в конкурсный бюллетень, с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 6 и более баллов.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя 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.

V. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

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.

VI. Подготовка проекта документа

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

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

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на

включение в кадровый резерв. 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, 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, 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, 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, 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 его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, 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, 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.

Профессиональное качество	Поведенческие индикаторы	Оценка в баллах
Системное мышление	- Правильно определяет проблему. Ответ составлен по существу проблемы.	5, 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, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);
	- Находит в общем массиве данных информацию, необходимую для решения.	4, 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, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);
	- Правильно интерпретирует представленную информацию. Текст не содержит ошибок по содержанию.	3, 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, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта);
Эффективная коммуникация	- В ответе использована вся необходимая информация.	
	- Ответ носит информационный развернутый характер	
Эффективная коммуникация	- Ответ составлен в уважительной манере.	
	- Информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком.	
Эффективная коммуникация	- Ответ содержит убедительные и понятные аргументы.	

Профессионализм	- Ответ напечатан аккуратно, с учетом правил форматирования. - Текст не содержит опечаток.	2, 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, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);
Русский язык	- Текст написан грамотно по-русски, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных). - Соблюдены нормы литературного языка.	1, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта); 0, 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, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

VII. Определение итогового балла кандидата

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:

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

B – итоговый балл,

B_t – балл за тестирование,

Бис – балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии),

Бм(п) – 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).

Кроме того, может использоваться коэффициентная формула расчета итогового балла кандидата, которая выглядит следующим образом:

$$Б = Бт * кт + Бм(п) * к(п) + Бис * кис, \text{ где:}$$

Б – итоговый балл,

Бт – балл за тестирование,

Бис – балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии),

Бм(п) – 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),

кт – удельный вес (коэффициент) тестирования,

кис – удельный вес (коэффициент) индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом;

к(п) – удельный вес (коэффициент) п-ого метода.

При этом сумма коэффициентов (к) должна быть равна единице:

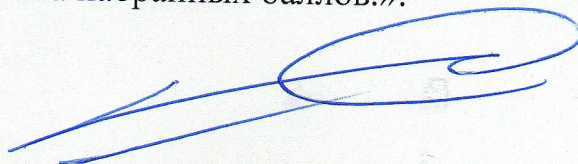
$$k = кт + кис + к(п) = 1$$

$\sum_n k = 1$, где п – количество коэффициентов.

В случае использования коэффициентной формулы расчета итогового балла кандидата для каждого метода оценки конкурсной комиссией определяется удельный вес (коэффициент) метода оценки.

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

Министр



В.Е. Королёв