

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка и Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка

Приказ Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка · № 305 · от 24.09.2018 · Действует с изменениями

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ АЛКОГОЛЬНОГО РЫНКА

ПРИКАЗ

МОСКВА

24 сентября 2018 г. № 305

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка и Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка

Зарегистрирован Минюстом России 11 октября 2018 г.
Регистрационный № 52410

В соответствии с пунктом 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2018, № 32, ст. 5100), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506), пунктом 20 Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 10, ст. 1473; № 37, ст. 5506), и 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение

вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка согласно приложению № 1.

2. Утвердить Порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка согласно приложению № 2.

3. Руководителям территориальных органов Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка обеспечить выполнение требований настоящего приказа.

4. Признать утратившими силу:

приказ Росалкогольрегулирования от 29 мая 2012 г. № 126

"О Порядке и сроках работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 июля 2012 г., регистрационный № 24848);

приказ Росалкогольрегулирования от 20 января 2015 г. № 3

"О внесении изменений в порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка и методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка, утвержденные приказом Росалкогольрегулирования от 29 мая 2012 г. № 126" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2015 г., регистрационный № 36343);

приказ Росалкогольрегулирования от 6 апреля 2017 г. № 98

"О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка, утвержденную приказом Росалкогольрегулирования от 29 мая 2012 г. № 126" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 апреля 2017 г., регистрационный № 46491);

приказ Росалкогольрегулирования от 26 сентября 2017 г. № 282

"О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка, утвержденную приказом Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка от 29 мая 2012 г. № 126" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 октября 2017 г., регистрационный № 48503).

Руководитель И.Алёшин

Приложение № 1
к приказу Федеральной
службы по регулированию
алкогольного рынка
от 24 сентября 2018 г. № 305

Методика проведения конкурса на замещение вакантной
должности федеральной государственной гражданской службы
в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение
вакантной должности федеральной государственной гражданской службы
в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка (далее -
Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на
замещение вакантной должности федеральной государственной
гражданской службы в центральном аппарате Росалкогольрегулирования
и его территориальных органов.

2. Основными задачами проведения конкурсов на замещение
вакантной должности федеральной государственной гражданской службы
(далее - конкурс) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской
Федерации на равный доступ к федеральной государственной
гражданской службе (далее - гражданская служба);
обеспечение права федеральных государственных гражданских
служащих (далее - гражданские служащие) центрального аппарата
Росалкогольрегулирования и его территориальных органов на
должностной рост на конкурсной основе;
определение победителя для назначения на вакантную должность
гражданской службы.

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня
граждан Российской Федерации и гражданских служащих, допущенных к
участию в конкурсе (далее - кандидаты) для замещения вакантной
должности гражданской службы, их соответствия установленным
квалификационным требованиям к этой должности и определении
победителя.

4. Решение об объявлении конкурсов в центральном аппарате
принимается руководителем Росалкогольрегулирования, в
территориальных органах руководителем территориального органа
Росалкогольрегулирования (далее - представитель нанимателя) на
основании мотивированного доклада руководителя структурного
подразделения, отвечающего за вопросы государственной службы и
кадров, и оформляется ведомственным правовым актом (приказом).

5. Конкурсы проводятся 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 (Собрание законодательства Российской Федерации,
2018, № 16 ст. 2359) (далее - единая методика), и Методикой.

6. Конкурсы проводятся в два этапа.

7. На первом этапе осуществляется:

а) подготовка и публикация объявления о приеме документов для участия в конкурсе;

б) проверка представленных документов и достоверности сведений, представленных гражданином (гражданским служащим).

8. На официальных сайтах Росалкогольрегулирования и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть Интернет) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе), а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения вакантной должности;

условия прохождения гражданской службы;

перечень документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе, а также место и время приема этих документов;

срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению для участия в конкурсе;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

сведения о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы 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;

другие информационные материалы.

9. В объявлении о конкурсе указывается информация о возможности кандидата пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест).

Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети "Интернет".

Объявление о конкурсе и информация о конкурсе также может публиковаться в периодическом печатном издании.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

10. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя 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, и оформляется

ведомственным правовым актом (приказом).

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.

11. Не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса на официальном сайте Росалкогольрегулирования и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети "Интернет" размещается информация о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, и направляются 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 указанной информационной системы.

12. На втором этапе осуществляется:

- а) оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие решения конкурсной комиссией.

13. 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.

Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы в соответствии с методами оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемыми при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

и включение в кадровый резерв государственных органов, согласно приложению № 1 к единой методике.

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется представителем нанимателя и оформляется ведомственным правовым актом (приказом).

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента, связанных с исполнением обязанностей по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

14. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

15. 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.

16. В ходе конкурсных процедур применяются следующие методы оценки:

- тестирование;
- групповые дискуссии;
- подготовка проекта документа;
- написание реферата или иной письменной работы;
- анкетирование;
- индивидуальное собеседование.

17. Тестирование проводится:

- для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

- 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).

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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;

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

18. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умения 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 знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умения 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 не проявил активность, не показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной

служебной деятельности, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки 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 ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, не показал уровень знаний и умений, необходимый для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

19. 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. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Росалкогольрегулирования (территориального органа Росалкогольрегулирования), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа. Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по 5-балльной системе по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;
понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
аналитические способности, логичность мышления;
правовая и лингвистическая грамотность.

20. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и

обоснованные практические авторские предложения.

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей. Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения центрального аппарата Росалкогольрегулирования (территориального органа Росалкогольрегулирования), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

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

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;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

21. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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 прочее), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Оценка результатов анкетирования производится по 5-балльной системе исходя из полноты и содержания ответов на поставленные вопросы, правильности заполнения анкеты.

22. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

Итоговая оценка выставляется по 10-балльной системе по следующим критериям:

уровень знаний и умений, необходимый для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде

профессиональной служебной деятельности;
аналитические способности, логичность мышления;
навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения.

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике, с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

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

24. 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.

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

26. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к единой методике (далее - решение), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, согласно приложению № 5 к единой 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 является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

28. По результатам конкурса издается приказ представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс.

29. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

30. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам 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 государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Росалкогольрегулирования и указанной информационной системы в сети "Интернет".

31. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение 3 лет со дня завершения конкурса.

До истечения этого срока документы хранятся в архиве Росалкогольрегулирования (архивах территориальных органов Росалкогольрегулирования), после чего подлежат уничтожению.

Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение 3 лет, после чего подлежат удалению.

32. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2
к приказу Федеральной
службы по регулированию
алкогольного рынка
от 24 сентября 2018 г. № 305

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка (далее - конкурсная комиссия) действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2018, № 32, ст. 5100), другими федеральными законами, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506), Положением о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 10, ст. 1473; № 37, ст. 5506), 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее - единая методика), другими указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка, утвержденной настоящим приказом.

2. Конкурсная комиссия формируется:

в центральном аппарате Росалкогольрегулирования - приказом Росалкогольрегулирования;

в территориальном органе Росалкогольрегулирования - приказом территориального органа Росалкогольрегулирования.

3. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав конкурсной комиссии входят гражданские служащие из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии Росалкогольрегулирования включаются представители Общественного совета при Росалкогольрегулировании. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Кандидатуры представителей Общественного совета при Росалкогольрегулировании для включения в состав конкурсной комиссии представляются по запросу руководителя Росалкогольрегулирования.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения, и утверждается приказом руководителя Росалкогольрегулирования, руководителем территориального органа

Росалкогольрегулирования.

4. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

5. Конкурсная комиссия имеет право:

а) запрашивать у начальников структурных подразделений

Росалкогольрегулирования (территориального органа Росалкогольрегулирования) сведения и материалы, необходимые для работы комиссии;

б) вносить руководителю Росалкогольрегулирования, руководителю территориального органа Росалкогольрегулирования предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;

в) приглашать на заседания конкурсной комиссии начальников и/или их заместителей структурных подразделений, не являющихся членами конкурсной комиссии.

6. Конкурсная комиссия проводит конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы.

7. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости в случае издания приказа Росалкогольрегулирования (территориального органа Росалкогольрегулирования) о проведении конкурса.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

8. 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.

9. Решение принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата.

10. Результаты голосования конкурсной 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, по формам согласно приложениям № 4 и № 5 к единой методике соответственно, которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.