



Российская Федерация
Республика Карелия

**УПРАВЛЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МИРОВЫХ СУДЕЙ**

ПРИКАЗ

2/июля 2021 г.

№ 83

г. Петрозаводск

**О внесении изменений в приказ
Управления Республики Карелия по обеспечению
деятельности мировых судей от 20 июня 2018 года № 72**

П р и к а з ы в а ю:

Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия в Управлении Республики Карелия по обеспечению деятельности мировых судей, сроков и порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Карелия и включение в кадровый резерв Управления Республики Карелия по обеспечению деятельности мировых судей, утвержденную приказом Управления Республики Карелия по обеспечению деятельности мировых судей от 20 июня 2018 года № 72 (Собрание законодательства Республики Карелия, № 6, июнь, 2018, ст. 1353, Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 25 июня 2018 года № 1001201806250005) следующие изменения:

1. в пункте 7 слова «организационно-правовой и кадровой» заменить словами «кадровой, организационно-правовой и финансовой работы»;
2. в пункте 14:
 - в абзаце первом:
 - после слова «дискуссий» дополнить словами «подготовку проекта документа»;
 - после слова «работ» дополнить словами «решение практических задач»;
 - пункт 14 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«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 к Единой методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к Единой методике.»;

3. дополнить пунктом 14¹ следующего содержания:

«14¹. 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 к Единой методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к Единой методике.»;

4. пункт 17 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.»;

5. дополнить пунктом 18¹ следующего содержания:

«18¹. 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 может осуществляться руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, 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.

Итоговая оценка выставляется 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.

6. пункт 19 изложить в следующей редакции:

«19. 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.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.»;

7. пункт 20 изложить в следующей редакции:

«20. 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 государственного органа, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, 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.

Оценка и отбор кандидата с учетом результатов ответа и участия в дискуссии осуществляются в отсутствие кандидата.»;

8. дополнить пунктом 20¹ следующего содержания:

«20¹. Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.»;

9. дополнить пунктом 22¹ следующего содержания:

«22¹. Максимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, - 5 баллов.

Минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, - 0 баллов.»;

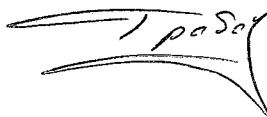
10. пункт 23 изложить в следующей редакции:

«23. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.»;

11. пункт 24 изложить в следующей редакции:

«24. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.».

Начальник Управления



В.Н. Гробов