



ДЕПАРТАМЕНТ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 17.12.2020

№ 2639

г. Краснодар

**О внесении изменений в приказ департамента
имущественных отношений Краснодарского края
от 12 июля 2018 г. № 1550 «О конкурсной комиссии в департаменте
имущественных отношений Краснодарского края»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 6 октября 2020 г. № 616 «О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2020 г. № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и на основании Положения о департаменте имущественных отношений Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации Краснодарского края от 23 апреля 2007 г. № 345 «О департаменте имущественных отношений Краснодарского края», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить изменения в приказ департамента имущественных отношений Краснодарского края от 12 июля 2018 г. № 1550 «О конкурсной комиссии в департаменте имущественных отношений Краснодарского края» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Управлению финансовой и организационной работы департамента (Рева В.И.):

1) обеспечить направление настоящего приказа на электронный адрес департамента информационной политики Краснодарского края для его размещения (опубликования) на официальном сайте администрации Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направления на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru), а также его размещение на официальном сайте департамента в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Департамент/Вопросы государственной гражданской службы/Комиссия по организации и проведению конкурсов на замещение вакантных должностей»;

2) направить копию настоящего приказа в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Краснодарскому краю в семидневный срок после дня его первого официального опубликования и в прокуратуру Краснодарского края в сроки, установленные Законом Краснодарского края от 23 июля 2009 г. № 1798-КЗ «О противодействии коррупции в Краснодарском крае».

3. Приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

Руководитель департамента

А.Г. Шеин

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом департамента
имущественных отношений
Краснодарского края

от 14.12.2020 № 2639

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в приказ департамента имущественных отношений
Краснодарского края от 12 июля 2018 г. № 1550 «О конкурсной комиссии
в департаменте имущественных отношений Краснодарского края»**

1. В приложении № 1:

пункт 6 дополнить абзацами следующего содержания:

«Отдел государственной службы и кадров департамента совместно с управлением финансовой и организационной работы департамента создают надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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.».

2. В приложении № 2:

во втором абзаце слово «кадровой,» исключить;

в третьем абзаце слова «в управлении кадровой, финансовой и организационной работы» исключить;

3. В приложении № 3:

пункт 2.3 раздела 2 «Подготовка к проведению конкурсов» после слов «проведение групповых дискуссий,» дополнить словами «подготовку проекта документа,», после слов «и иных письменных работ» дополнить словами «, решение практических задач»;

в разделе 3 «Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов»:

абзац пятый пункта 3.6 изложить в следующей редакции:

«копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);»;

в шестом абзаце слова «по месту работы (службы)» заменить словами «по месту службы (работы)»;

в разделе 4 «Проведение конкурсов»:

во втором абзаце пункта 4.1 после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень»;

в пункте 4.2:

в шестнадцатом абзаце слова «по 5-балльной шкале» заменить словами «по 6-балльной шкале»;

дополнить абзацем следующего содержания: «Максимальное количество баллов, выставляемых за выполнение тестирования, составляет 30 баллов, минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение тестирования, составляет 0 баллов.»;

пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Групповая дискуссия – это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с гражданской службой и будущей профессиональной служебной деятельностью, с целью выявления наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Данный метод оценки дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию необходимыми профессиональными и личностными качествами, выявить такие качества у кандидатов, как самостоятельность, активность, информированность, логическое рассуждение, коммуникабельность, проявление лидерских качеств.

Группа должна состоять не менее чем из двух кандидатов, участвующих в дискуссии.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется начальником отдела департамента, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – начальником отдела департамента, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, оцениваются по 4-балльной шкале каждая:

- способность работать в команде - от 0 до 3 баллов;
- мотивация к достижению результата - от 0 до 3 баллов;
- творческий подход к решению задач - от 0 до 3 баллов;
- стрессоустойчивость - от 0 до 3 баллов;
- активность и лидерские качества - от 0 до 3 баллов.

При этом каждой профессиональной и личностной компетенции кандидата присваивается значение:

«3 балла», если компетенция развита превосходно на лидерском уровне (высокий уровень развития ресурсного потенциала);

«2 балла», если компетенция развита хорошо на достаточно сильном уровне (полностью соответствует требованиям к должности);

«1 балл», если компетенция развита на минимально приемлемом - базовом уровне;

«0 баллов», если компетенция развита недостаточно (неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития).

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенной групповой дискуссии определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Максимальный балл за выполнение данного задания может составлять 15 баллов, минимальный – 0 баллов.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.»;

пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4. 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 предложения.

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 начальником отдела департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - начальником отдела департамента, 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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение начальника отдела департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в

кадровый резерв – заключение начальника отдела департамента, 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.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности, логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Реферат оценивается заместителем руководителя департамента, заместителем председателя конкурсной комиссии, в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата, по 4-балльной шкале по каждому критерию:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, оформил в соответствии требованиям, установленным в единой методике;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

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

Итоговая оценка кандидата по результатам написания реферата определяется путем сложения баллов по каждому критерию оценки реферата. Максимальный балл может составлять 12 баллов, минимальный – 0 баллов.»;

второй абзац пункта 4.5 дополнить предложением «В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.»;

дополнить пунктом 4.5.1 следующего содержания:

«4.5.1. 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.

По результатам проведенного анализа решения практических задач профессионально-деловые компетенции кандидата оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем – от 0 до 2 баллов;

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы – от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам – от 0 до 2 баллов;

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации – от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей – от 0 до 2 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа решения практических задач определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Максимальное количество баллов, выставаемых за выполнение задания, составляет 10 баллов, минимальное количество баллов, выставаемых за выполнение задания, составляет 0 баллов.»;

пункт 4.6 дополнить абзацем следующего содержания:

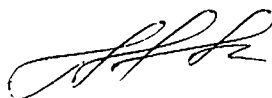
«Максимальное количество баллов, выставаемых членом конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, составляет 10 баллов, минимальное количество баллов, выставаемых членом конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, составляет 0 баллов.»;

пункт 4.10 изложить в следующей редакции:

«4.10. 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.»;

пункт 4.11 дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов.».

Начальник отдела государственной
службы и кадров департамента



Е.С. Новикова