



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

от 30.05.2022

№ 339

г. Краснодар

О внесении изменений в приказ министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края от 4 октября 2018 г. № 473 «О порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и признании утратившими силу некоторых правовых актов министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края»

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края от 4 октября 2018 г. № 473 «О порядке работы конкурсной

комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и признании утратившими силу некоторых правовых актов министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края» (далее – приказ от 4 октября 2018 г. № 473) изменения согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Приложение 1 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, утвержденной приказом от 4 октября 2018 г. № 473 изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Приложение 2 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, утвержденной приказом от 4 октября 2018 г. № 473 изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу.

4. Отделу презентационной деятельности, технического сопровождения и информационного обеспечения (Сергиенко Е.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего приказа на официальном сайте министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и направление для размещения на официальный сайт администрации Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

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

Министр



А.Л. Переверзев

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края
от 30.05.2022 № 339

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в приказ министерства
транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края
от 4 октября 2018 г. № 473 «О порядке работы конкурсной
комиссии для проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Краснодарского края в министерстве транспорта
и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение
в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края и Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Краснодарского
края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства
Краснодарского края и включение в кадровый резерв
министерства транспорта и дорожного хозяйства
Краснодарского края и признании утратившими силу
некоторых правовых актов министерства транспорта и
дорожного хозяйства Краснодарского края»**

1. В приложении 1 к приказу министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края от 4 октября 2018 г. № 473 «О порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края в министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края и признании утратившими силу некоторых правовых актов министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края» (далее – приказ министерства от 4 октября 2018 г. № 473):

1) пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края (далее также – министерство).

В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из отдела государственной службы и противодействия коррупции правового управления и структурного подразделения министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв министерства), а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с положениями части 8.2 статьи 22 Федерального закона независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Наряду с лицами, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в состав конкурсной комиссии включаются представители Общественного совета при министерстве транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края (далее – представители). Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Включаемые в состав конкурсной комиссии представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются по запросу представителя нанимателя, направленному без указания персональных данных независимых экспертов в порядке, утвержденном нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, принятым с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации. Представители общественных советов, включаемые в состав конкурсных комиссий, определяются решениями соответствующих общественных советов.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

Срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать в совокупности три года.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии. При временном отсутствии председателя, председательствующим является заместитель председателя конкурс-

ной комиссии.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) конкурса на включение в кадровый резерв в структурное подразделение министерства, осуществляющее функции в области транспорта, в заседании конкурсной комиссии принимает участие заместитель министра транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, курирующий вопросы в области транспорта.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) конкурса на включение в кадровый резерв в структурное подразделение министерства, осуществляющее функции в области дорожного хозяйства, в заседании конкурсной комиссии принимает участие заместитель министра транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, курирующий вопросы в области дорожного хозяйства.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.»;

2) пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы (включения в кадровый резерв министерства) либо отказа в таком назначении (отказе во включении в кадровый резерв министерства).».

2. В приложении 2 к приказу министерства от 4 октября 2018 г. № 473:

1) пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4 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, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (далее – иные методы оценки). Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование.»;

2) пункт 2.6 дополнить вторым абзацем следующего содержания:

«В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя в соответствии с пунктом 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» в государственном органе может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.»;

3) в пункте 4.1 после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень»;

4) абзац пятый пункта 4.5 изложить в следующей редакции;

«документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы: 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), копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);»;

5) абзац седьмой пункта 4.5 исключить;

6) пункт 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.12. Выполнение конкурсных заданий (тестирование) осуществляется всеми кандидатами одновременно. Секретарь конкурсной комиссии непосредственно перед началом выполнения конкурсного задания (теста) информирует кандидатов о порядке и времени выполнения конкурсных заданий (тестирования), порядке оформления конкурсного задания (теста), выдает кандидатам конкурсное задание (тест) с вариантами ответов, контролирует время выполнения конкурсного задания (теста), доводит до сведения кандидатов порядок проведения индивидуального собеседования.

Время для выполнения конкурсных заданий (тестирования) – не более одного часа.

В ходе выполнения конкурсных заданий (тестирования) не допускается использования кандидатами специальной справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидата за пределы помещения, в котором проходит выполнение конкурсных заданий (тестирование).

Оценка результатов конкурсных заданий (тестирования) проводится конкурсной комиссией в отсутствие кандидатов непосредственно после завершения письменного тестирования по количеству правильных ответов по следующим критериям:

5 баллов, если даны правильные ответы на 91 – 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 86 – 90% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 81 – 85% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 76 – 80% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 75% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70% вопросов.

Конкурсное задание (тест) считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. В случае если кан-

дидат ответил правильно менее чем на 70% заданных вопросов, он считается не прошедшим конкурсное задание (тест) и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Количество правильных и неправильных ответов фиксируется членом конкурсной комиссии – представителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – представителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, на первом листе конкурсного задания (теста) с указанием должности, фамилии, инициалов и подписи лица, проводившего проверку конкурсного задания (теста).

Итоги выполнения конкурсных заданий (тестирования) оформляются в виде краткой справки и заносятся в протокол заседания конкурсной комиссии.»;

7) пункт 4.13 дополнить вторым абзацем следующего содержания:

«Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.»;

8) пункт 4.17 дополнить вторым абзацем следующего содержания:

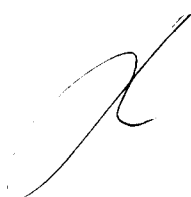
«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.»;

9) пункт 4.18 изложить в следующей редакции:

«4.18 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.»

10) в пункте 4.19 после слов «рейтинг кандидатов» дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов.».

Начальник отдела
государственной службы и
противодействия коррупции
правового управления



О.А. Бахмет

Приложение 2
к приказу министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края
от 30.05.2022 № 339

«Приложение 1
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Краснодарского края в
министерстве транспорта и
дорожного хозяйства
Краснодарского края и включение
в кадровый резерв министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края
(в редакции приказа
министерства транспорта и
дорожного хозяйства
Краснодарского края
от 30.05.2022 № 339)

МЕТОДЫ
оценки профессиональных и личностных качеств
граждан Российской Федерации (государственных
гражданских служащих), рекомендуемые при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы
Краснодарского края в министерстве транспорта и
дорожного хозяйства Краснодарского края и включение
в кадровый резерв министерства транспорта и
дорожного хозяйства Краснодарского края

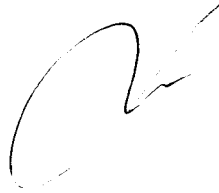
Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного	тестирование
			индивидуальное собеседование

		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	подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			решение практических задач
	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и	тестирование
			индивидуальное собеседование

		иногo обеспечения деятельности государственных органов	анкетирование
--	--	---	---------------

.»

Начальник отдела
государственной службы и
противодействия коррупции
правового управления



О.А. Бахмет

Приложение 3
к приказу министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края
от 30.05.2022 № 339

«Приложение 2
к Методике проведения
конкурсов на замещение
вакантных должностей
государственной гражданской
службы Краснодарского края в
министерстве транспорта и
дорожного хозяйства
Краснодарского края и включение
в кадровый резерв министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Краснодарского края
(в редакции приказа
министерства транспорта и
дорожного хозяйства
Краснодарского края
от 30.05.2022 № 339)

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ
оценки профессиональных и личностных качеств
граждан Российской Федерации (государственных
гражданских служащих), рекомендуемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы
Краснодарского края в министерстве транспорта и
дорожного хозяйства Краснодарского края и включение
в кадровый резерв министерства транспорта и
дорожного хозяйства Краснодарского края

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства транспорта и дорожного хозяйства

Краснодарского края (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв) 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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 баллов.

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

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.

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

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 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 транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края (далее – министерство), 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.

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.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 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.

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.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 баллов.

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.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 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 может осуществляться 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.

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.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 баллов.

VII. Решение практических задач

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.

Максимальная оценка по данному методу составляет 5 баллов, минимальная – 0 баллов.».

Начальник отдела
государственной службы и
противодействия коррупции
правового управления



О.А. Бахмет