



КОНТРОЛЬНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ КОМИТЕТ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 22 апреля 2021 года № 28-ос

г. Саратов

О методах оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемых при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», распоряжением Правительства Саратовской области от 17 июня 2005 года № 169-Пр «Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области в органах исполнительной власти Саратовской области, государственных органах Саратовской области, созданных Губернатором Саратовской области и Правительством Саратовской области», приказом управления кадровой политики и государственной службы Правительства Саратовской области от 1 августа 2018 года № 2 «О методах оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области», и на основании Положения о контрольно-аналитическом комитете Саратовской области, утвержденного постановлением Правительства Саратовской области от 5 февраля 2008 года № 30-П «Вопросы контрольно-аналитического комитета Саратовской области»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить перечень методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемых при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области

конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области, согласно приложению № 1.

2. Установить описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемых при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области, согласно приложению № 2.

3. Референту информационно-аналитического отдела (Градовой Е.А.):

3.1. В течение трех рабочих дней после его подписания направить копию настоящего приказа в прокуратуру Саратовской области;

3.2. В течение одного рабочего дня после его подписания направить копию настоящего приказа в министерство информации и печати Саратовской области для официального опубликования;

3.3. В течение семи дней после дня его официального опубликования направить копию настоящего приказа, а также сведения об источниках его официального опубликования в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Саратовской области.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета



Н.В. Фоменкова

Приложение № 1
к приказу контрольно-аналитического комитета Саратовской области
от 22 апреля 2021 года № 28-ос

**Перечень
методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемые при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Комитета, его структурного 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	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
проведение групповых дискуссий			
Специалисты	высшая главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Комитетом 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	тестирование
			индивидуальное собеседование

		и иного обеспечения деятельности государственных органов	подготовка проекта документа
			анкетирование
			решение практических задач
	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование
			индивидуальное собеседование
			анкетирование ^а

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемые при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области

Для объективности проведения отбора, а также для выявления наиболее достойного кандидата рекомендуется использовать не менее 2 - 3 методов оценки.

Необходимо учитывать, что методы тестирования и индивидуального собеседования являются обязательными при проведении конкурсных процедур. При этом рекомендуется в первую очередь использовать тестирование для проверки кандидатов на соответствие базовым и функциональным квалификационным требованиям к знаниям и навыкам.

В качестве критериев выбора иных методов оценки следует использовать:

- уровень должности;
- обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- содержание и значимость соответствия кандидата функциональным квалификационным требованиям (например, знание законодательства, включая определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с направлением деятельности и специализацией по направлению деятельности);
- значимость наличия профессиональных и личностных качеств, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Выбор методов оценки должен соответствовать принципам объективности и прозрачности проводимых процедур.

Оценка кандидатов производится конкурсной комиссией в отсутствие кандидатов по 5-балльной шкале:

1) по результатам тестирования подсчитывается общее количество правильных ответов и определяется количество баллов:

- 100 процентов правильных ответов - 5 баллов;
- от 85 до 99 процентов правильных ответов - 4 балла;
- от 70 до 84 процентов правильных ответов - 3 балла;
- от 55 до 69 процентов правильных ответов - 2 балла;
- менее 55 процентов - 1 балл;

2) по результатам иных методов оценки определяется максимальное количество баллов - 5 баллов и минимальное количество баллов - 1 балл, выставляемых за каждый метод оценки.

Оценка кандидата по результатам каждой конкурсной процедуры определяется как среднее арифметическое оценок всех членов конкурсной комиссии.

После подведения результатов конкурсных процедур кандидаты вправе ознакомиться со своими работами и выставленными оценками.

По итогам проведения конкурсных процедур секретарем конкурсной комиссии в заключение по обработке персональных данных участников конкурса по замещению должности государственной гражданской службы области (формированию кадрового резерва для замещения должности государственной гражданской службы области) вносятся сведения о набранных кандидатами баллах за каждую конкурсную процедуру согласно приложению № 1. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Комитета (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.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки согласно приложению № 2.

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.

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 Комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Комитета, 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 Комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Комитета, 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.

Цель проведения метода оценки - написание реферата заключается в том, чтобы оценить следующие навыки кандидата на замещение должности гражданской службы (далее - кандидат):

- понимание сути темы реферата, выявление ключевых фактов проблем и вопросов по направлению;

- поиск и вычленение в научной литературе и нормативных правовых актах информации, необходимой для раскрытия темы реферата;

- формулирование выводов и предложений с использованием информации из научной литературы и нормативных правовых актов;

- ясное и доходчивое изложение мыслей в письменной форме при подготовке реферата;

- грамотное изложение по правилам русского языка.

Разработанное задание по написанию реферата должно удовлетворять следующим требованиям:

- Заявленная тема реферата должна соответствовать кругу должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат.

- Предоставленные кандидату рекомендации по использованию научной литературы и нормативных правовых актов должны быть достаточны для подготовки реферата.

- Целесообразно использовать избыточный объем рекомендуемых источников для подготовки реферата, что позволит оценить способность кандидата отделять значимую информацию от второстепенной.

Правила разработки упражнения по написанию реферата

Для проведения указанного упражнения необходимы следующие материалы:

- Тема реферата: формулируется на основе должностного регламента с учетом направления профессиональной деятельности.

- Пакет информационных материалов, который кандидат может использовать при подготовке ответа. Пакет материалов должен включать в себя информацию о рекомендуемых источниках научной литературы, а также нормативные правовые акты либо выдержки из нормативных правовых актов, имеющие отношение к рассматриваемой теме.

- Инструкция по выполнению упражнения, которая содержит описание темы реферата, определение периода времени, отводимого для подготовки.

Примерный вариант инструкции:

Вам предлагается подготовить реферат на тему:

Ваша задача - раскрыть тему реферата с использованием научной литературы и нормативных правовых актов.

На подготовку реферата Вам дается _____.

Оценку упражнения рекомендуется проводить в соответствии со Шкалой оценки по предлагаемым оценочным параметрам.

Критерии оценки	Оценочные параметры	Максимальный балл
Соответствие установленным требованиям оформления	Реферат содержит вступление, основную часть и заключение. Текст напечатан аккуратно, с учетом правил форматирования. Текст не содержит опечаток.	5 баллов
Раскрытие темы	Правильно определяет проблему. Правильно определяет причины возникновения проблемы. Правильно определяет направление решения проблемы. Тема раскрыта полностью и глубоко.	5 баллов
Аналитические способности, логичность мышления	Информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком. Реферат содержит убедительные и понятные аргументы.	5 баллов
Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме	В реферате прослеживается наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. Проявляется умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения, аргументировать основные положения и выводы. Предложенные пути решения проблемы достигают поставленной цели.	5 баллов

Полученную в итоге сумму баллов можно перевести в стандартную шкалу следующим образом:

Сумма баллов, полученных за каждый критерий оценки	Количество баллов за выполнение задания
17 - 20 баллов	5 баллов
12 - 16 баллов	4 балла
10 - 11 баллов	3 балла

6 - 9 баллов	2 балла
0 - 5 баллов	1 балл

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 Комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Комитета, 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.

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

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 Комитета, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Комитета, 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.

Подготовка проекта документа - Ответ на обращение гражданина

Цель проведения упражнения заключается в том, чтобы оценить следующие навыки кандидата на замещение должности гражданской службы (далее -

кандидат):

понимание сути обращения, выявление ключевых фактов проблем и вопросов, изложенных в обращении;

поиск и вычленение в нормативных правовых актах информации, необходимой для разъяснения на обращение по существу;

формулирование ответа по существу обращения с использованием информации из нормативных правовых актов;

ясное и доходчивое изложение мыслей в письменной форме при ответе на обращение;

вежливость и соблюдение норм этики при ответах на обращения;

грамотное изложение по правилам русского языка.

Разработанное упражнение должно удовлетворять следующим требованиям:

заявленная в обращении проблема должна соответствовать кругу должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат;

предоставленная кандидату информация должна быть достаточной для решения вопроса по существу.

При подготовке упражнения в целях объективной оценки необходимо составить правильный (образцовый ответ), содержащий решение по существу вопроса в профессиональном аспекте и ссылки на соответствующие положения нормативных правовых актов.

Правила разработки упражнения

Для проведения упражнения необходимы следующие материалы:

обращение гражданина, на которое необходимо написать разъяснение: обращение гражданина формулируется на основе типовых запросов граждан, поступающих в Комитет. Необходимо использовать такой тип обращения, на который уже давались разъяснения в прошлом;

пакет информационных материалов, который кандидат может использовать при подготовке ответа. Пакет материалов должен включать в себя информацию о ситуации, в контексте которой сложилось обращение (например, история обращений гражданина в те или иные инстанции, технические характеристики и т.п.), а также нормативные правовые акты либо выдержки из нормативных правовых актов, имеющие отношение к рассматриваемому вопросу;

инструкция по выполнению упражнения, которая содержит описание вопросов, подлежащих рассмотрению, определению периода времени, отводимого для подготовки ответа.

Примерный вариант инструкции:

Вам, [наименование должности, контрольно-аналитического комитета Саратовской области], поступило письмо гражданина Н, заявляющего о... (недовольного..., требующего...)

Ваша задача - на основании информации, содержащейся в нормативных правовых актах, подготовить ответ на обращение гражданина Н.

На подготовку ответа Вам дается _____.

Оценку упражнения рекомендуется проводить в соответствии со Шкалой оценки по предлагаемым оценочным параметрам.

Критерия оценки	Оценочные параметры	Максимальный балл
Соответствие установленным требованиям оформления	<p>Проект ответа содержит вступление, основную часть и заключение.</p> <p>Проект ответа напечатан аккуратно, с учетом правил форматирования.</p> <p>Текст не содержит опечаток.</p>	5 баллов
Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	<p>Правильно определяет проблему.</p> <p>Проект ответа составлен по существу проблемы.</p> <p>Правильно определяет причины возникновения проблемы.</p> <p>Правильно определяет направление решения проблемы.</p>	5 баллов
Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	<p>В проекте ответа указано несколько путей решения проблемы.</p> <p>Проект ответа составлен с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации.</p>	5 баллов
Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	<p>Находит в общем массиве данных информацию, необходимую для решения.</p> <p>Правильно интерпретирует представленную информацию.</p> <p>Предложенные пути решения проблемы достигают поставленной цели.</p>	5 баллов
Аналитические способности, логичность мышления	<p>Информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком.</p> <p>Проект ответа содержит убедительные и понятные аргументы.</p>	5 баллов
Правовая и лингвистическая грамотность	<p>Проект ответа содержит ссылки на правовые нормы, подлежащие применению при решении задания.</p> <p>При составлении проекта ответа использованы все нормативные правовые акты, которые необходимо применить при решении задания.</p> <p>Текст написан грамотно, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных).</p> <p>Соблюдены нормы делового стиля.</p>	5 баллов

Полученную в итоге сумму баллов можно перевести в стандартную шкалу следующим образом:

Сумма баллов, полученных за каждый критерий оценки	Количество баллов за выполнение задания
25 - 30 баллов	5 баллов
16 - 24 баллов	4 балла
14 - 15 баллов	3 балла
6 - 13 баллов	2 балла
0 - 5 баллов	1 балл

Подготовка проекта документа - Подготовка экспертного заключения

Цель проведения упражнения заключается в том, чтобы оценить следующие знания и навыки кандидата на замещение должности государственной гражданской службы (далее - кандидат):

знание структуры и правил подготовки проектов нормативных правовых актов;

оценка последствий принятия нормативных правовых актов.

Разработанное упражнение должно удовлетворять следующим требованиям: заявленные в проекте вопросы должны соответствовать кругу должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат;

предоставленная кандидату информация должна быть достаточной для решения вопроса по существу.

При подготовке упражнения в целях объективной оценки необходимо составить «модельное» (образцовое) заключение или перечисление аспектов, которые должны найти свое отражение в заключении с их описаниями.

Правила разработки упражнения

Для проведения данного упражнения необходимы следующие материалы:

проект нормативного правового акта. Рекомендуются не использовать документы более 10 страниц;

информация, используя которую кандидат должен составить экспертное заключение (нормативные правовые акты либо выдержки из нормативных правовых актов, имеющие отношение к рассматриваемому вопросу);

инструкция по выполнению упражнения, которая содержит описание вопросов, подлежащих рассмотрению, определению периода времени, отводимого для подготовки ответа.

Примерный вариант инструкции:

Вам, [наименование должности, контрольно-аналитического комитета Саратовской области], на рассмотрение поступил проект [нормативного правового акта].

Ваша задача - на основании Ваших профессиональных знаний подготовить экспертное заключение на указанный нормативный правовой акт.

Заключение должно в обязательном порядке содержать следующие разделы: соответствие положений проекта документа нормам действующих нормативных правовых актов; оценка коррупционных и иных рисков, связанных с принятием данного нормативного правового акта; общее заключение относительно данного нормативного правового акта; предложения о внесении изменений и/или дополнений в данный нормативный акт.

На подготовку заключения Вам дается _____.

Оценку упражнения рекомендуется проводить в соответствии со Шкалой оценки по предлагаемым оценочным параметрам.

Критерии оценки	Оценочные параметры	Максимальный балл
Соответствие установленным требованиям оформления	Проект заключения содержит вступление, основную часть и заключение. Проект заключения напечатан аккуратно, с учетом правил форматирования. Текст не содержит опечаток.	5 баллов
Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	Правильно определяет проблему. Проект заключения составлен по существу проблемы. Правильно определяет причины возникновения проблемы. Правильно определяет направление решения проблемы.	5 баллов
Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	В проекте заключения указано несколько путей решения проблемы. Проект заключения составлен с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации.	5 баллов
Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	Находит в общем массиве данных информацию, необходимую для решения. Правильно интерпретирует представленную информацию. Предложенные пути решения проблемы достигают поставленной	5 баллов

	цели.	
Аналитические способности, логичность мышления	Информация изложена четко, ясно, логично, доступным языком. Проект заключения содержит убедительные и понятные аргументы.	5 баллов
Правовая и лингвистическая грамотность	Проект заключения содержит ссылки на правовые нормы, подлежащие применению при решении задания. При составлении проекта заключения использованы все нормативные правовые акты, которые необходимо применить при решении задания. Текст написан грамотно, не содержит ошибок (орфографических и пунктуационных). Соблюдены нормы делового стиля.	5 баллов

Полученную в итоге сумму баллов можно перевести в стандартную шкалу следующим образом:

Сумма баллов, полученных за каждый критерий оценки	Количество баллов за выполнение задания
25 - 30 баллов	5 баллов
16 - 24 баллов	4 балла
14 - 15 баллов	3 балла
6 - 13 баллов	2 балла
0 - 5 баллов	1 балл

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.

Приложение № 1

к описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Саратовской области), рекомендуемых при проведении контрольно-аналитическим комитетом Саратовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Саратовской области и включение в кадровый резерв Саратовской области

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по обработке персональных данных участников конкурса по замещению должности государственной гражданской службы области (формированию кадрового резерва для замещения должности государственной гражданской службы области) - (наименование должности государственной гражданской службы области)

№	Ф.И.О., год рождения	Образование, когда, какое учебное заведение окончил, квалификация по диплому, повышение квалификации (действительны в течение 3-х лет) (стажировка)	Ученая степень (звание)	Работа в прошлом	Награды, почетные звания	Дополнительные сведения
1.						
2.						
3.						

Кандидаты (ФИО)				ИТОГ	Максимальный балл
Методы оценки (наименование)					

Наименование должности
руководителя структурного подразделения _____

ФИО _____

