



от 23.12. 2020 г.

г. Майкоп

П Р И К А З № 01/2-195

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Управлении государственной службы занятости населения Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея

В соответствии со статьей 22, частью 8 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Управлении государственной службы занятости населения Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея (прилагается).

2. Приказ от 24.12.2018 г. № 01/2-144 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Управлении государственной службы занятости населения Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея» считать утратившим силу.

Начальник

Г.С. Цыганкова

Методика

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея в Управлении государственной службы занятости населения Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея

I. Общие положения

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Адыгея (далее - гражданская служба) при проведении Управлением государственной службы занятости населения Республики Адыгея (далее – УГСЗН Республики Адыгея) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Адыгея), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Адыгея (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется начальниками отделов УГСЗН Республики Адыгея по согласованию с правовой службой УГСЗН Республики Адыгея.

По решению начальника УГСЗН Республики Адыгея в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. 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).

6. 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** и описанием методов оценки согласно **приложению № 5**.

7. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" высшей, главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в УГСЗН Республики Адыгея в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса, утверждаемой приказом УГСЗН Республики Адыгея в соответствии с пунктом 16 Положения. В целях эффективной организации конкурсов по решению начальника УГСЗН Республики Адыгея в соответствии с пунктом 18 Положения в УГСЗН Республики Адыгея может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

9. В методике проведения конкурса, указанной в пункте 8 настоящей методики, рекомендуется определить максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника УГСЗН Республики Адыгея проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

11. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить

участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям государственного органа и его подразделений.

12. При подготовке к проведению конкурсов правовой службой уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

13. В состав конкурсной комиссии в УГСЗН Республики Адыгея наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета, созданного при УГСЗН Республики Адыгея. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

14. На интерактивном портале УГСЗН Республики Адыгея и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

15. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также 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.

16. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

17. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

18. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", доступ претендентам для его

прохождения предоставляется безвозмездно.

19. 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.

IV. Проведение конкурсов

20. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

21. При обработке персональных данных в УГСЗН Республики Адыгея в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

22. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

- 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).

23. 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.

24. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению начальника УГСЗН Республики Адыгея ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

УГСЗН Республики Адыгея создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

25. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его

профессионального уровня.

26. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно **приложению № 2**, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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.

28. 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.

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

30. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно **приложению № 3** и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно **приложению № 4**.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

32. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

33. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1

к единой методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Адыгея в УГСЗН Республики Адыгея и включение
в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, 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 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 иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование индивидуальное собеседование анкетирование

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2

к единой методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Адыгея в УГСЗН Республики Адыгея и включение
в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея

Конкурсный бюллетень

" ____ " _____ 20 ____ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв
государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии) (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3

к единой методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Адыгея в УГСЗН Республики Адыгея и включение
в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея

(наименование государственного органа)

" ____ " _____ 20__ г.

(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании ____ из ____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы Российской Федерации

(наименование должности с указанием отдела УГСЗН Республики Адыгея)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем
кандидатам)

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздерж лся"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Российской Федерации

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя

конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4

к единой методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Адыгея в УГСЗН Республики Адыгея и включение
в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея
" ____ " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании ____ из ____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа по
следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской
Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в
кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по
итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздерж лся"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5

к единой методике проведения конкурса на
замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Адыгея в УГСЗН Республики Адыгея и включение
в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея

Описание

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Республики Адыгея), рекомендуемых при проведении конкурсов на
замещение вакантных должностей государственной гражданской службы
Республики Адыгея и включение в кадровый резерв УГСЗН Республики
Адыгея**

I. Тестирование

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

Оценка кандидатов по результатам тестирования производится по балльной системе со следующими значениями:

5 баллов, если даны правильные ответы на 80 - 100 процентов вопросов; 4 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79 процентов вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 60 - 69 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 50 - 59 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 40 - 49 процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 40 процентов вопросов.

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 за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 9 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

а) **знание должностных обязанностей** по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное незнание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- ориентирование в должностных обязанностях по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 1 балл;

- знание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в общем плане - 2 балла;

- знание должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла;

б) **знание квалификационных требований** по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное незнание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- ориентирование в квалификационных требованиях для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 1 балл;

- знание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в общем плане - 2 балла;

- знание квалификационных требований для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла;

в) **соответствие квалификационным требованиям** по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв):

- полное несоответствие квалификационным требованиям для замещения

указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) - 0 баллов;

- соответствие квалификационным требованиям для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) по отдельным аспектам - от 1 до 2 баллов;

- соответствие квалификационным требованиям для замещения указанных должностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) в полном объеме - 3 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 баллов и более.

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

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде написания реферата составляет 8 баллов.

Итоговая оценка осуществляется по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления:

- полное несоответствие требованиям - 0 баллов;
- частичное соответствие требованиям - 1 балл;
- полное соответствие требованиям - 2 балла.

б) раскрытие темы:

- тема не раскрыта - 0 баллов;
- тема раскрыта частично - 1 балл;
- тема раскрыта в полном объеме - 2 балла.

в) аналитические способности, логичность мышления (последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме, в работе выдерживается общая линия рассуждений, выводы (в каждой главе и в заключении) соответствуют общему содержанию реферата, теме, а также цели и задачам):

- работа полностью не соответствует требованию - 0 баллов;
- работа отчасти соответствует требованию - 1 балл;
- работа полностью соответствует требованию - 2 балла.

г) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме (наличие предложений по совершенствованию нормативной базы, деятельности государственного органа, организации управленческих процессов и т.п.):

- предложения отсутствуют - 0 баллов;
- наличие предложений, не имеющих вероятность (или имеющих ничтожно малую вероятность) реализации в условиях существующей практики - 1 балл;
- наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики - 2 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 балла и более.

Каждый член комиссии оценивает реферат и оформляет результат оценки по форме согласно **приложению № 1** к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Адыгея), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв УГСЗН Республики Адыгея (далее - Описанию методов оценки).

Общий итог выполнения реферата оценивается как средняя сумма баллов оценок всех членов комиссии.

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) начальником отдела

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 проводится начальником отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником отдела, 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 начальника УГСЗН Республики Адыгея 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.

Перечень вопросов формируется по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования составляет 4 балла.

По результатам проведенного индивидуального собеседования в ходе заседания конкурсно-аттестационной комиссии уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующей категории и группы, оценивается по балльной системе со следующими значениями:

- 3 балла, если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени);
- 2 балла, если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);
- 1 балл, если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);
- 0 баллов, если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 1 балл и более.

Результаты индивидуального собеседования в ходе заседания конкурсно-аттестационной комиссии оформляются по форме согласно **приложению № 2**

к Описанию методов оценки.

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 начальником отдела, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – начальником отдела, 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 за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии составляет 12 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- а) умение анализировать:
 - неумение анализировать - 0 баллов;
 - проявлены отдельные навыки умения анализировать - 1 балл;
 - умение анализировать - 2 балла;
- б) правильность и полнота разрешения заданной ситуации:
 - неправильное разрешение заданной ситуации - 0 баллов;
 - правильность и полнота разрешения заданной ситуации в отдельных аспектах - 1 балл;
 - правильность и полнота разрешения заданной ситуации в полном объеме - 2 балла;
- в) уровень деловой активности кандидата:
 - пассивность кандидата - 0 баллов;
 - проявлен некоторые активные качества кандидата - 1 балл;
 - деловая активность проявлена в течение всей групповой дискуссии - 2 балла;
- в) ориентация при принятии решения на мнение других кандидатов:
 - при принятии решения кандидат не ориентируется на мнение других кандидатов - 0 баллов;
 - при принятии решения кандидат иногда учитывает мнение других

кандидатов -1 балл;

- кандидат ориентируется при принятии решения на мнение других кандидатов в течение всей групповой дискуссии - 2 балла;

г) организаторские способности:

- отсутствие организаторских способностей - 0 баллов;
- проявлены некоторые организаторские способности - 1 балл;
- организаторские способности проявлены в течение всей групповой дискуссии - 2 балла;

д) умение работать в команде:

- неумение работать в команде - 0 баллов;
- проявлены отдельные навыки умения работать в команде - 1 балл;
- умение работать в команде - 2 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 балла и более.

Итоги групповой дискуссии оформляются в виде списка кандидатов с суммой баллов по каждому критерию и общей суммой набранных баллов по форме согласно **приложению № 3** к Описанию методов оценки.

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 осуществляется начальником отдела, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником отдела, 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.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания составляет 10 баллов.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления:

- полное несоответствие требованиям - 0 баллов;
- частичное соответствие требованиям - 1 балл;
- полное соответствие требованиям - 2 балла.

б) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа:

- полное непонимание сути вопроса, ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 0 баллов;
- частичное понимание сути вопроса, частичное выявление ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 1 балл;
- полное понимание сути вопроса, полное выявление ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 2 балла;

в) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства:

- отсутствие путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 0 баллов;
- частичное указание путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 1 балл;
- полное указание путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 2 балла.

г) аналитические способности, логичность мышления:

- отсутствие аналитики, логичности мышления - 0 баллов;
- частичное проявление аналитических способностей, логичности мышления - 1 балл;
- аналитические способности, логичность мышления в полном объеме - 2 балла;

д) правовая и лингвистическая грамотность:

- незнание правовых терминов, неумение грамотно выражать мысль - 0 баллов;
- знание правовых терминов в общем плане, применение отдельных правовых терминов, наличие незначительных лингвистических ошибок - 1 балл;
- знание и применение необходимых правовых терминов, отсутствие лингвистических ошибок - 2 балла.

Кандидат считается выполнившим конкурсное задание, если полученная им оценка составляет 3 балла и более.

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.

Результаты
оценки рефератов, выполненных кандидатами

№ пп	Ф.И.О. кандидата	Соответствие установленным требованиям оформления	Раскрытие темы	Аналитические способности, логичность мышления	Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме	Сумма баллов
Максимум 8 баллов						

ОЦЕНКА кандидата по результатам индивидуального собеседования в ходе
заседания конкурсной комиссии

Наименование группы должностей _____

Наименование должности _____

Фамилия, имя, отчество кандидата _____

Фамилия, имя, отчество, замещаемая должность лица, проводившего
собеседование _____

По результатам проведенного собеседования _____

(указать дату и время)

уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению
должности, оценивается (по 4-балльной шкале): (отметить
соответствующие пункты)

3 балла - высоко компетентен для замещения
должности (в значительной степени)

2 балла - в целом компетентен для замещения
должности (компетентность соответствует
требованиям должности)

1 балл - ограниченно компетентен для замещения должности
(только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)

0 баллов - некомпетентен для замещения должности

Обоснование вывода

Дата

_____/_____
(подпись лица, проводившего собеседование) (расшифровка подписи)

Результаты
проведения с кандидатами групповой дискуссии

№ пп	Ф.И.О. кандидата	Умение анализировать	Правильность и полнота разрешения заданной ситуации	Уровень деловой активности кандидата	Ориентация при принятии решения на мнение других кандидатов	Организаторские способности	Умение работать в команде	Сумма баллов
		Оценка каждого критерия максимально - 2 балла						Максимум - 12 баллов