

**КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ
ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ОРГАНАМИ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

385000, г. Майкоп, ул. Гагарина, 20а
тел./факс: 52-66-87 e-mail: samupr@mail.ru



**АДЫГЭ РЕСПУБЛИКЭМ ЧЫШЭ
ЗЫГЪЭЮРЫШЭЖЬЫНЫМ
ИОРГАНХЭМ ЮФ
АДЭШЭГЪЭНЫМКЭ ИКОМИТЕТ**

385000, кь.Мыекьуапэ, Гагаринэм иур.,20а
тел./факс: 52-66-87 e-mail: samupr@mail.ru

ПРИКАЗ

от 11 марта 2019 года № 11-п

г. Майкоп

О внесении изменений в приказ от 19 июня 2017 года № 27-п «О конкурсно-аттестационной комиссии Комитета Республики Адыгея по взаимодействию с органами местного самоуправления»

В целях приведения в соответствие с требованиями общепризнанных правил юридической техники

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ от 19 июня 2017 года N 27-п "О конкурсно-аттестационной комиссии Комитета Республики Адыгея по взаимодействию с органами местного самоуправления" (далее - приказ) следующие изменения:

1.1. Пункт 1.1. раздела I приложения № 3 к приказу изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящая методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея и включения в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по взаимодействию с органами местного самоуправления (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Комитете Республики Адыгея по взаимодействию с органами местного самоуправления (далее - Комитет) и проведения конкурса для формирования кадрового резерва Комитета.

1.2. В пункте 3.2 раздела III приложения № 3 к приказу словосочетания «срок, до истечения которого принимаются указанные документы; предполагаемая дата проведения конкурса;» после слов «место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 3.3 настоящей Методики;» исключить.

1.4. В наименованиях приложений № 1,3,4,5 к Методике после слов «государственной гражданской службы» добавить слова «Республики Адыгея».

1.5. Приложение № 2 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

1.6. Во втором столбце таблиц в пунктах 5.6 Приложения № 4 к Методике после слов «должность государственной» добавить слово «гражданской».

1.7. Наименование пункта 2 приложения № 5 к Методике изложить в следующей редакции:

«2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Комитета по следующей группе должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея».

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета



Р.В. Кидакоев

Приложение N 2
к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Республики Адыгея и
включение в кадровый резерв
Комитета Республики Адыгея по
взаимодействию с органами
местного самоуправления

**ОПИСАНИЕ
МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ
КАЧЕСТВ
КАНДИДАТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
КОМИТЕТА
РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ОРГАНАМИ
МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по взаимодействию с органами местного самоуправления государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и противодействию 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 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 тоже время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляются следующие баллы:

количество правильных ответов от 96 до 100% - 6 баллов;

количество правильных ответов от 91 до 95% - 5 баллов;

количество правильных ответов от 86 до 90% - 4 балла;

количество правильных ответов от 81 до 85% - 3 балла;

количество правильных ответов от 76 до 80% - 2 балла;

количество правильных ответов от 70 до 75% - 1 балл.

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

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.

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 государственного органа, на замещение

вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, 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 (не соответствует) - 0 баллов;

частично соответствует - 2 балла;

соответствует - 3 балла;

раскрытие темы (не раскрыта) - 0 баллов;

частично раскрыта - 2 балла;

раскрыта - 3 балла;

аналитические способности, логичность мышления (не соответствует) - 0 баллов;

частично соответствует - 2 балла;

соответствует - 3 балла;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме (не обоснована и не реализуема) - 0 баллов;

частично обоснована и реализуема - 2 балла;

обоснована и реализуема - 3 балла

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.

По итогам индивидуального собеседования Конкурсная комиссия оценивает кандидата по 5-балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов - высококомпетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

4 балла - компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

3 балла - в целом компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

2 балла - ограниченно компетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв) (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

1 балл - некомпетентен для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв) (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации).

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.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно

использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

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.

Максимальный балл за выполнения задания - 20 баллов, в том числе:

за соответствие установленным требованиям оформления - 2 балла,

если допущены незначительные отклонения от требований - 1 балл, если требования по оформлению не соблюдены - 0 баллов;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - 5 баллов, если отражены не все проблемы, задание оценивается в 3 балла, если приведены рассуждения общего характера, не раскрывающие смысл проекта, - 1 балл;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Адыгея - 5 баллов, если тема раскрыта не полностью, задание оценивается в 3 балла, если приведены рассуждения общего характера, не раскрывающие смысл проекта, - 1 балл;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - 5 баллов, если тема раскрыта не полностью, задание оценивается в 3 балла, если приведены рассуждения общего характера, не раскрывающие смысл проекта, - 1 балл;

аналитические способности, логичность мышления - 2 балла;

правовая и лингвистическая грамотность - 1 балл.

Количество баллов, позволяющее считать задание выполненным, - 12 баллов.