

**КОМИТЕТ  
РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ  
ПО ИМУЩЕСТВЕННЫМ ОТНОШЕНИЯМ**

Краснооктябрьская ул., д. 12,  
г. Майкоп, 385000  
тел. 52-51-68, факс 52-42-36  
e-mail: komimra@mail.ru



**АДЫГЭ РЕСПУБЛИКЭМ  
МЫЛЪКУ ЗЭФЫШЫТЫКІХЭМКІЭ  
И КОМИТЕТ**

Краснооктябрьскэр ур., 12,  
къ. Мыекъуапэ, 385000  
тел. 52-51-68, факс 52-42-36  
e-mail: komimra@mail.ru

**ПРИКАЗ**

от «26» марта 2019г.

№ 98

г. Майкоп

**О внесении изменений в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям**

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 31.03.2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»,

приказываю:

Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям (далее по тексту Методика), утвержденную приказом Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям от 10.10.2018 г. № 283 «О составе конкурсной комиссии, сроках и порядке её работы, методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям», следующие изменения:

1. Пункт 9 Методики изложить в следующей редакции:

«9. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания составляет 10 баллов, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным составляет 70 %. Критериями для формирования

рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур являются результаты примененных методов оценки (сумма баллов). При равной сумме баллов определяющим критерием является балл, полученный по результатам индивидуального собеседования.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.».

2. Пункт 20 Методики дополнить абзацем следующего содержания:

«Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется представителем нанимателя.».

3. Приложение №2 к Методике изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 2  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Республики Адыгея и включение  
в кадровый резерв Комитета Республики  
Адыгея по имущественным отношениям

## **Описание**

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям**

### **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 Комитета Республики Адыгея по имущественным отношениям (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).

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.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 95 - 100% вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 90 - 95% вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 80 - 89% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы на 0 - 69% вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **II. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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.

Члены конкурсной комиссии оценивают результаты анкетирования кандидата по содержанию ответов, которые он дал на вопросы анкеты:

10 баллов (100%), если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы, имеет профессиональные достижения, публикации в печатных изданиях, принимал участие в проектах, форумах, семинарах в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности;

8 баллов (80%), если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы, принимал

участие в проектах, форумах, семинарах в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности;

6 баллов (70%), если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы;

0 баллов (0%), если кандидат не соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

Анкетирование считается пройденным, если кандидат набрал 70 и более процентов максимального балла.

### **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, 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.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

10 баллов (100%), если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

8 баллов (80%), если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, но допущены неточности и незначительные ошибки;

6 баллов (70%), если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены не полностью обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки;

0 баллов (0%), если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал категории, понятия и термины, показал низкий уровень аналитических способностей, в реферате представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки.

Задание по написанию реферата считается выполненным, если кандидат набрал 70 и более процентов максимального 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 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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов (100%), если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 8 баллов (80%), если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия, и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов (70%), если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов (0%), если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков

отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Задание считается выполненным, если кандидат набрал 70 и более процентов максимального балла.

## **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.

Члены конкурсной комиссии оценивают ответ кандидата на:

10 баллов (100%), если кандидат последовательно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

8 баллов (80%), если кандидат последовательно раскрыл содержание практического вопроса, использовал категории, понятия и термины, допустив 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, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной

точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

6 баллов (70%), 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, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов (0%), 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, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Задание по проведению групповой дискуссии считается выполненным, если кандидат набрал 70 и более процентов максимального балла.

## **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. 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 и Республики Адыгея;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Членами конкурсной комиссии выставляются следующие оценки:

10 баллов (100%), если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, а также правовую и лингвистическую грамотность;

8 баллов (80%), если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, но допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

6 баллов (70%), если кандидат не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не полностью отразил пути их решения, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

0 баллов (0%), если проект документа не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не обосновал подходы к решению проблем и не отразил пути их решения, показал низкий уровень аналитических способностей, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки.

Задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал 70 и более процентов максимального балла.»

4. Отделу по правовым вопросам и кадровой работе обеспечить:

1) опубликование настоящего приказа на официальном Интернет – сайте исполнительных органов государственной власти Республики Адыгея (<http://www.adygheya.ru>) и на Интернет – сайте Комитета

республики Адыгея по имущественным отношениям  
(<http://www.komimra.org.ru>);

2) направление копии настоящего приказа, а также сведений об источнике его официального опубликования в Администрацию Главы Республики Адыгея и Кабинета Министров Республики Адыгея для включения в федеральный регистр и проведения правовой экспертизы.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Комитета



И.П. Бочарникова