



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АППАРАТ ГЛАВЫ
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ–
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ И
ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ
ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКА ПАЗЫНЫҢ–
ХАКАС РЕСПУБЛИКА
ПРАВИТЕЛЬСТВО КНЕЗИНІҢ
И ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫНЫҢ
АППАРАДЫ

ПРИКАЗ

от 15.11. 2021 г. № А-44-р
г. Абакан

О внесении изменений в приказ Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия от 06.04.2020 № А-19-р «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов» (с последующими изменениями) ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в приказ Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия от 06.04.2020 № А-19-р «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 03.06.2020, № 1901202006030002) следующие изменения:

1) в приложении 1:

а) пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4. В состав конкурсной комиссии входят заместитель руководителя Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия, государственные гражданские служащие Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия (в том числе из департамента государственной службы и кадров, в должностные обязанности

которых входит выполнение задач и функций органа по управлению государственной гражданской службой, и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия.

Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

Дополнительно приказом Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия в состав конкурсной комиссии включается руководитель структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия (лицо, его замещающее), в которое проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы или на формирование кадрового резерва Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение служебных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.»;

б) пункт 3.4 после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень»;

в) дополнить пунктом 3.6 следующего содержания:

«3.6. 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.»;

2) в приложении 2:

а) пункты 3–5.7 изложить в следующей редакции:

«3. Конкурсной комиссией для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – конкурсная комиссия) для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются 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).

Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4. Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость, а также очередность применения остальных конкурсных процедур, указанных в пунктах 5.3–5.7 настоящей Методики, определяется конкурсной комиссией с учетом необходимых квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы и в зависимости от категории и группы должности государственной гражданской службы, области и вида профессиональной деятельности.

5. Методы оценки.

5.1. Тестирование.

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов, утвержденных руководителем Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – руководитель Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия), в письменной форме или форме компьютерного тестирования.

Количество вопросов, включенных в указанный перечень, не должно быть менее 150 и максимальным количеством не ограничивается.

Вопросы, включаемые из единого перечня теоретических вопросов в тест для проведения тестирования, согласовываются департаментом государственной службы и кадров Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия со структурным подразделением Аппарата Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия (далее – Аппарат Главы и Правительства Республики Хакасия), для замещения вакантных должностей гражданской службы и на формирование кадрового резерва в котором объявляется конкурс.

При дистанционном взаимодействии с кандидатами на замещение вакантной должности оценка может быть проведена с помощью тестов для самопроверки федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» или иной информационной системы.

Кандидат отвечает на вопросы теста в присутствии членов конкурсной комиссии. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

При нарушении кандидатом правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. На каждый вопрос предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является верным. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 40 и более 60 минут (из расчета одной минуты на один вопрос), по истечении которых тестирование считается законченным. В случае если кандидат не отметил ни один из предложенных вариантов ответа или отметил два и более варианта, такой ответ засчитывается как неправильный.

Оценка теста проводится по количеству верных ответов. Максимальное количество баллов, выставляемых за выполнение тестового задания, – 10 баллов, минимальное – 0 баллов.

По результатам тестирования кандидатам выставляются баллы:

10 баллов, если даны правильные ответы не менее чем на 91 процент вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 76–90 процентов вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70–75 процентов вопросов;

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

Результаты тестирования заносятся секретарем конкурсной комиссии в оценочный лист (приложение 1 к настоящей Методике) и в виде краткой справки докладываются на заседании конкурсной комиссии.

5.2. Индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии после получения результатов тестирования и иных конкурсных заданий.

Индивидуальное собеседование может проводиться в формате видеоконференции (при наличии технической возможности).

При проведении индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии знакомит членов конкурсной комиссии с анкетно-биографическими данными кандидатов и профессиональным опытом, результатом выполнения теста и иных конкурсных заданий.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в том числе по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы. При этом конкурсная комиссия оценивает:

уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности государственной гражданской службы, на которую проводится конкурс, о перспективах работы в данной должности;

наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

наличие у кандидата умений, повышающих общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность);

наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;

стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения, расширять кругозор;

иные профессиональные и личностные качества кандидата.

Максимальное количество баллов, выставяемых членами конкурсной комиссии, по итогам индивидуального собеседования, – 5 баллов, минимальное – 1 балл.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, 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, необходимые для выполнения должностных обязанностей, 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 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1–2 балла, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

По результатам индивидуального собеседования с кандидатами каждым членом конкурсной комиссии заполняется конкурсный бюллетень (приложение 2 к настоящей Методике), который после выставления оценок подписывается и приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

В случае если кандидат по результатам индивидуального собеседования набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим индивидуальное собеседование.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

5.3. Написание реферата и иной письменной работы.

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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

Максимальное количество баллов, выставляемых членами конкурсной комиссии, по итогам написания реферата, – 5 баллов, минимальное – 0 баллов.

Реферат или иная письменная работа оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам написания реферата или иной письменной работы определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

В случае если кандидат по результатам оценки реферата набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.4. 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 другое), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть представлены кандидатом.

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

При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

Максимальное количество баллов, выставляемых членами конкурсной комиссии, по итогам проведения анкетирования, – 5 баллов, минимальное – 1 балл.

Результаты анкетирования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы;

в 3 балла, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы при условии соответствующей переподготовки;

в 1–2 балла, если кандидат не соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам анкетирования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

В случае если кандидат по результатам оценки анкетирования набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде анкетирования оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.5. Групповая дискуссия.

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основываются на практических вопросах – конкретных ситуациях, заблаговременно подготовленных и сформулированных в письменном виде.

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.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

Максимальное количество баллов, выставляемых членами конкурсной комиссии, по итогам проведения групповых дискуссий, – 5 баллов, минимальное – 1 балл.

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 1–2 балла, 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.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам дискуссии определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

В случае если кандидат по результатам оценки дискуссии набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде дискуссии оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.6. 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. Для всех кандидатов предоставляются одинаковые условия и время (30 минут) для подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия, 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.

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 Хакасия;

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальное количество баллов, выставяемых членами конкурсной комиссии, по итогам подготовки проекта документа, – 5 баллов, минимальное – 0 баллов.

Результаты подготовки проекта документа оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат продемонстрировал владение орфографическими, пунктуационными, грамматическими нормами, проект документа имеет четкую структуру и логику изложения, соблюдены все требования инструкции по делопроизводству;

в 4 балла, если кандидат продемонстрировал владение орфографическими, пунктуационными, грамматическими нормами, проект документа имеет четкую структуру и логику изложения, но допустил неточности и незначительные ошибки по оформлению проекта документа, в части соблюдения требований инструкции по делопроизводству;

в 3 балла, если кандидат продемонстрировал владение орфографическими, пунктуационными, грамматическими нормами, но допустил нарушения в последовательности изложения проекта документа, неточности и незначительные ошибки по оформлению проекта документа, в части соблюдения требований инструкции по делопроизводству;

в 0 баллов, если кандидатом допущены орфографические, пунктуационные, грамматические ошибки, стилистические погрешности, проект документа изложен непоследовательно, сбивчиво, допущены значительные неточности и ошибки по оформлению проекта документа, в части соблюдения требований инструкции по делопроизводству.

В случае если кандидат по результатам оценки подготовки проекта документа набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде подготовки проекта документа оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.7. 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.

Максимальное количество баллов, выставяемых членами конкурсной комиссии, по итогам решения практических задач, – 5 баллов, минимальное – 0 баллов.

Результаты подготовки проекта документа оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов если материал изложен логически последовательно. Ситуация рассмотрена с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны

аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующие правовые нормы;

в 4 балла – задание (решение ситуационной задачи) выполнено на хорошем практическом уровне, но имеет отдельные недостатки: сформулированные выводы требуют дополнительной аргументации; присутствуют несущественные противоречия; материал излагается логично и последовательно; задание в целом выполнено; работа в целом отвечает требованиям надлежащего оформления, но в ней присутствуют незначительные отступления;

в 3 балла – задание (решение ситуационной задачи) выполнено на практическом уровне и имеет недостатки: выводы сформулированы неясно и не аргументированы, присутствуют существенные противоречия; нарушены единство, логика изложения материала, использован материал, частично или полностью утративший свое значение;

в 0 баллов – задание (решение ситуационной задачи) выполнено на невысоком практическом уровне, выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; тема задания не раскрыта. Ответы на вопросы ситуационных задач даны не аргументировано, решение задач практически отсутствует.

В случае если кандидат по результатам оценки решения практических задач набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим испытание и к следующему испытанию не допускается.

Результаты оценки конкурсного задания в виде решения практических задач оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).»;

б) в пункте 6 слова «Администрации» заменить словами «Аппарата Главы и Правительства Республики Хакасия»;

в) в абзаце первом пункта 7 слова «зависимости от суммы баллов от наибольшего балла к наименьшему» заменить словами «порядке убывания их итоговых баллов»;

г) дополнить пунктом 10 следующего содержания:

«10. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

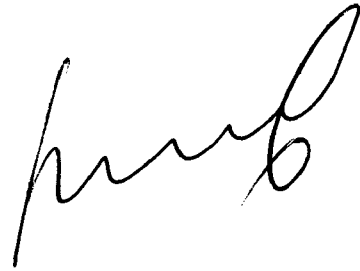
Аппаратом Главы и Правительства Республики Хакасия создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.»;

д) приложение 4 к Методике проведения в Аппарате Главы Республики Хакасия – Председателя Правительства Республики Хакасия и Правительства Республики Хакасия конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва изложить в следующей редакции:

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)».

Исполняющий обязанности
руководителя Аппарата Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия и
Правительства Республики Хакасия



В. Никонов

533

10 12 11

Куценко А В