



ДЕПАРТАМЕНТ ФИНАНСОВ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

От 16.03.2021

г. Вологда

№ 11/11

О внесении изменений в приказ Департамента финансов области от 29 октября 2014 года № 150

В соответствии с Федеральным законом от 27 октября 2020 года № 346-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и приказом Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики области от 28 декабря 2020 года № 173 «О внесении изменений в приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 24 октября 2016 года № 253»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Внести в приказ Департамента финансов области от 29 октября 2014 года № 150 «О конкурсной комиссии в Департаменте финансов области» следующие изменения:

1.1. В Положении о работе конкурсной комиссии в Департаменте финансов области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте финансов области и на включение в кадровый резерв

(приложение 1), утвержденном указанным приказом, абзац восьмой пункта 2.4 изложить в следующей редакции:

«При проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью):

при наличии технической возможности по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в формате видеоконференции;

по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения, 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.»;

1.2. Состав конкурсной комиссии в Департаменте финансов области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте финансов области и на включение в кадровый резерв (приложение 2), утвержденный указанным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению 1 настоящему приказу.

1.3. В Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте финансов области (приложение 3), утвержденной указанным приказом:

пункт 2.4 изложить в новой редакции:

«2.4. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе (далее - кандидат), и его соответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы соответствующих категории и группы, включающим в себя требования к области и виду профессиональной служебной деятельности, к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, и направлению подготовки (специальности) профессионального образования.»;

пункт 2.5 изложить в новой редакции:

«2.5. На первом этапе управление государственной гражданской службы, кадров и организационной работы Департамента финансов области размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте Департамента финансов области и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), а также следующую информацию о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс;

квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению на бумажном носителе;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы;

сведения о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;

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;

указание на возможность пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки гражданином (гражданским служащим) своего профессионального уровня.»;

пункт 2.26 дополнить абзацем следующего содержания:

«6 баллов и более - по результатам подготовки проекта документа.»;

подпункт 1 пункта 2.27 дополнить абзацем следующего содержания:

«5 баллов и менее - по результатам подготовки проекта документа.»;

методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (приложение 2 к методике) изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу;

описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (приложение 3 к методике) изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Заместитель Губернатора области,
начальник Департамента финансов области



В.Н. Артамонова

Приложение 1
к приказу Департамента
финансов области
от 16.09.2014 № 14

«Утвержден приказом
Департамента финансов
Вологодской области
от 29 октября 2014 года № 150
(приложение 2)

Состав конкурсной комиссии в Департаменте финансов области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв Департамента финансов области
(далее – конкурсная комиссия)

Смирнов Павел Александрович	начальник Департамента государственного управления и кадровой политики области, председатель комиссии (либо лицо, его замещающее);
Артамонова Валентина Николаевна	заместитель Губернатора области, начальник Департамента финансов области, заместитель председателя комиссии;
Жирнова Елена Сергеевна	главный консультант управления государственной гражданской службы, кадров и организационной работы, секретарь комиссии.
Члены комиссии:	
Одинцова Наталья Александровна	заместитель начальника Департамента финансов области;
Гольгина Татьяна Борисовна	начальник управления бюджета и межбюджетных отношений, заместитель начальника Департамента финансов области;
Власова Вера Юрьевна	начальник управления государственной гражданской службы, кадров и организационной работы;
Кириянова Оксана Александровна	начальник правового управления;
Соколова	начальник управления налоговой политики и

Оксана Николаевна	доходов;
2 человека	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 гражданской службы;
1 человек	представитель общественного совета при Департаменте финансов области.

Примечание:

включаемые в состав конкурсных комиссий представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Департаментом государственного управления и кадровой политики области по запросу Департамента финансов области, направленному в установленном порядке без указания персональных данных независимых экспертов;

в состав конкурсной комиссии дополнительно включается руководитель структурного подразделения Департамента финансов области, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или конкурс на включение в кадровый резерв, либо лицо, исполняющее его обязанности;

в период временного отсутствия заместителя председателя конкурсной комиссии, члена конкурсной комиссии - государственного гражданского служащего области в Департаменте финансов области, секретаря конкурсной комиссии исполнение обязанностей заместителя, члена, секретаря конкурсной комиссии осуществляет исполняющий обязанности государственного гражданского служащего».

Приложение 2
к приказу Департамента
финансов области
от 16.03.2011 № 14
«Приложение 2
к Методике

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

При проведении конкурса используются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в зависимости от категории и группы вакантных должностей государственной гражданской службы области:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- анализ кейсов (решение практических заданий);
- подготовка проекта документа;
- собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	тестирование, анализ кейсов (решение практических заданий), собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
	главная	тестирование, анализ кейсов (решение практических заданий), собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Помощники (советники)	главная, ведущая	тестирование, анализ кейсов (решение практических заданий), собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Специалисты	главная	тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента финансов области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем Департамента финансов области, анализ кейсов (решение практических заданий), собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
	ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента финансов области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем Департамента финансов области, подготовка проекта документа, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
	старшая	тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента финансов области, и (или)

		лицом, уполномоченным руководителем Департамента финансов области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающ ие специалисты	главная, ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента финансов области, анализ кейсов (решение практических заданий), собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
	старшая	тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента финансов области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Приложение 3
к приказу Департамента
финансов области
от 16.03.2021 № 14
«Приложение 3
к Методике

**Описание методов оценки профессиональных
и личностных качеств кандидатов
(далее – Описание)**

1. Тестирование

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленными должностным регламентом, а также знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тестирование проводится в соответствии с распоряжением Губернатора области от 28 декабря 2015 года № 4231-р «Об организации проведения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Департамент государственного управления и кадровой политики области.

Результаты выполнения кандидатами каждого из тестов, включающих вопросы на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка),

знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если даны правильные ответы на 86 - 100 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 71 - 85 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 70 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Итоговая оценка в баллах по результатам проведения тестирования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом по каждому из вышеперечисленных видов тестов, и деления полученной суммы баллов на количество видов тестов, которые указывал Департамент финансов области в заявке на проведение компьютерного тестирования. Полученное значение округляется до целого числа, при этом, если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 1 к Описанию).

При проведении конкурса для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее - психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Порядок проведения оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, порядок получения, хранения, передачи результатов психологического тестирования устанавливаются правовым актом Департамента государственного

управления и кадровой политики области.

2. Индивидуальное собеседование

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессионального уровня кандидата в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, его профессиональных качеств;

определить, какие профессиональные качества преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

Вопросы должны способствовать выявлению профессионального уровня кандидата, в частности, наличия:

знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом;

иных профессиональных знаний и умений в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующих категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (в значительной степени);

«2 балла», если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«1 балл», если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

«0 баллов», если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующих категории и группы.

В случае присвоения крайних оценок приводится краткая мотивировка, обосновывающая принятое лицом, проводившим индивидуальное собеседование, решение.

Руководитель Департамента финансов области, или руководитель структурного подразделения Департамента финансов области, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное руководителем Департамента финансов области, заполняют оценку кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 2 к Описанию). Секретарь заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур.

3. Анализ кейсов (решение практических заданий)

Анализ кейсов (решение практических заданий) - метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), должны провести его анализ, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Анализ кейсов (решение практических заданий) предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных и деловых качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей согласно приложению 5 к Описанию.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (проблем) - от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и

предпринимаемым мерам проблем - от 0 до 2 баллов;

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей - от 0 до 2 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа кейсов (решения практических заданий) определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки решения кандидатом кейсов заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Описанию.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур.

4. 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 группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс. 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 государственного органа области, в

котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, руководителем структурного подразделения государственного органа области, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв или иным уполномоченным лицом. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

соответствие установленным требованиям оформления - от 0 до 2 баллов;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации - от 0 до 2 баллов;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

аналитические способности, логичность мышления - от 0 до 2 баллов;

правовая и лингвистическая грамотность - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам оценки проекта документа определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Результаты оценки кандидата заносятся в лист оценки кандидата по результатам подготовки проекта документа согласно приложению 4 к Описанию

методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

5. Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью).

Задача проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) - получение информации о профессиональных целях, организаторских способностях, ценностных ориентациях, коммуникативных и личностно-профессиональных компетенциях кандидата.

Интервью направлено на выявление уровня развития профессиональных компетенций, в том числе ориентацию кандидата на решение задач развития, оценку кандидатом собственных достижений и неудач, эффективного мышления, коммуникативных умений, способности работать напряженно и практических умений в области управления.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) - психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора, беседы между кандидатом и членами конкурсной комиссии (далее - интервьюер). Интервьюер задает вопросы кандидату, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не дает своей личной оценки ответов кандидата или задаваемых вопросов.

При собеседовании с членами конкурсной комиссии (интервью) кандидату задают заранее определенные вопросы.

В ходе проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией также проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

Собеседование с членами конкурсной комиссии позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата.

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения - от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат - от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения - от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности - от 0 до 2 баллов;

способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл и заносит его в лист оценки кандидата (приложение 2 к Описанию).

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ
конкурсных процеду

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (в баллах):						Итоговая сумма баллов
		Тест на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции (от 0 до 3)	Тест на знание государственного языка РФ - русского языка (от 0 до 3)	Тест на знания в сфере информационно-телекоммуникационных технологий (от 0 до 3)	Тест на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии и интервью (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	
		Итоговая оценка по тестированию:						

ОЦЕНКА
кандидата по результатам
индивидуального собеседования

Наименование группы должностей _____

Наименование должности _____

Наименование структурного подразделения Департамента финансов области _____

Фамилия, имя, отчество кандидата _____

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

(Руководитель Департамента финансов области, и (или) руководитель структурного подразделения Департамента финансов области, на замещение должности в котором претендует кандидат, и (или) лицо, уполномоченное Департаментом финансов области)

По результатам проведенного собеседования _____

(указать дату и время)

уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности, оценивается (по 5-балльной шкале):

(считать соответствующие пункты)

5 баллов - превосходно компетентен для замещения должности

(на уровне самых высоких требований к должности)

4 балла - высоко компетентен для замещения должности

(в значительной степени)

3 балла - в целом компетентен для замещения должности

(компетентность соответствует требованиям должности)

2 балла - ограниченно компетентен для замещения должности

(только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)

1 балл - некомпетентен для замещения должности

Обоснование вывода _____

« ____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

ЛИСТ
оценки кандидата по результатам собеседования
с членами конкурсной комиссии (интервью)

№ п/п	Ф.И.О. кандид ата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиона льные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентиров анность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммун икативн ые умения (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к решению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	

Дата

/

(подпись члена конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)

ОЦЕНКА
кандидата по результатам анализа кейсов
(решения практических заданий)

N п/п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки кейсов в баллах				Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональные и деловые компетенции кандидата в части когнитивной сферы			Коммуникативные умения	
		способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем (от 0 до 2) <*>	способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (от 0 до 2) <*>	собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам (от 0 до 2) <*>	предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации (от 0 до 2) <*>	способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей (от 0 до 2) <*>

Дата "___" _____ 20__ г.

(подпись руководителя Департамента финансов области/руководителя структурного подразделения Департамента финансов области/лица, уполномоченного руководителем Департамента финансов области)

<*> Критерии оценки:

0 баллов – компетенция не продемонстрирована;

1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне.

ЛИСТ

оценки кандидата по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые профессиональные и деловые компетенции кандидата качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Соответствие установленным требованиям оформления (от 0 до 2)	Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации (от 0 до 2)	Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 2)	

Дата

(подпись члена конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)

».