



## КОМИТЕТ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

### П Р И К А З

от 23.04.2024

№ 66

г. Вологда

#### **О внесении изменений в приказ Комитета по регулированию контрактной системы области от 9 марта 2021 года № 33**

В соответствии с Федеральным законом от 22 апреля 2024 года № 87-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»,

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Внести в Положение о порядке работы конкурсной комиссии в Комитете по регулированию контрактной системы области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв, утвержденное приказом Комитета по регулированию контрактной системы области от 9 марта 2021 года № 33 (приложение 1), изменение, изложив пункт 3.5 в следующей редакции:

«3.5. Комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).».

2. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Комитете по регулированию контрактной системы области, утвержденную приказом Комитета по регулированию контрактной системы области от 9 марта 2021 года № 33 «О порядке работы конкурсной комиссии и методике проведения конкурсов Комитета по регулированию контрактной системы области» (приложение 2), следующие изменения:

2.1. пункт 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.1. Конкурс в Комитете не проводится:

а) при заключении срочного служебного контракта;  
б) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего или гражданина, включенных в кадровый резерв на гражданской службе;

в) при назначении гражданского служащего в порядке перевода на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 14 части 5 и пунктами 3 - 5 части 6 статьи 28 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

г) при назначении на должности, указанные в Перечне должностей государственной гражданской службы области в Комитете, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться, утвержденном приказом Комитета.»;

2.2. в абзаце четвертом пункта 2.3 после слов «методов оценки» дополнить словами «профессионального уровня.»;

2.3. в абзаце восьмом пункта 2.4 после слов «методах оценки» дополнить словами «профессионального уровня.»;

2.4. пункт 2.18 изложить в следующей редакции:

«2.18. В ходе конкурсных процедур проводится оценка профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определения по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении государственной гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов. Методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и их описание приведены в приложениях 2 и 3 к настоящей Методике.

При оценке профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Описание методов оценки приведено в приложении 3 к настоящей Методике.";

2.5. пункт 3.3. изложить в следующей редакции:

«3.3. Включение кандидатов в кадровый резерв Комитета оформляется приказом Комитета, копия указанного приказа хранится в документах граждан (гражданских служащих), включенных в кадровый резерв Комитета.

Копия вышеуказанного акта направляется специалистом отдела кадровой работы в орган исполнительной государственной власти области, осуществляющим полномочия (функции) в сфере гражданской службы (далее - Уполномоченный орган) в течение 3 рабочих дней со дня издания правового акта.

Данные о лицах, включенных в кадровый резерв Комитета (исключенных из кадрового резерва Комитета) для замещения высших, главных и ведущих групп должностей гражданской службы, специалист отдела кадровой работы вносит в государственную информационную систему «Автоматизированная система учета кадрового резерва Вологодской области» в течение 10 рабочих дней со дня издания правового акта Комитета.

2.6. в приложении 2 к Методике:

2.6.1. наименование приложения изложить в следующей редакции:

«Методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов»;

2.6.2. в абзаце первом после слова «оценки» дополнить словами «профессионального уровня.»;

2.7. приложение 3 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

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

Председатель Комитета



А.В. Гудина

Приложение  
к приказу Комитета по регулированию  
контрактной системы области  
от «13» 07 2024 № 66

«Приложение 3 к Методике

## **Описание методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов**

### **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 с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», в том числе с применением дистанционных технологий, 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», в том числе с применением дистанционных технологий.

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства 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 Комитет 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 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении конкурса для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидата (далее - психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Проведение оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, а также получение, хранение и передача результатов психологического тестирования осуществляются в соответствии с Методическими рекомендациями, утверждаемыми Департаментом государственной службы и кадровой политики Правительства 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.

Начальник структурного подразделения Комитета, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное председателем Комитета, заполняют оценку кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 1 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении индивидуального собеседования:

при наличии технической возможности по предложению председателя Комитета, иного лица, уполномоченного председателем Комитета, или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции;

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

3. 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.

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

- 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 председателя Комитета 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.

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 методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

В дальнейшем определяется общий балл кандидата, который находится путем сложения баллов, выставленных соответствующему кандидату членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании, по каждой компетенции. Итоговая сумма баллов кандидата определяется путем сложения общих баллов кандидата, выставленных каждым членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем деления итоговой суммы балла на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие

в ее заседании. Полученное значение итоговой оценки 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 может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 3 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

#### 4. 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 качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные 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 - от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам по решению проблем - от 0 до 2 баллов;

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

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

При этом каждой профессиональной 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 методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

#### 5. 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 главной, ведущей группе должностей 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, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв или иным лицом, уполномоченным председателем Комитета. При этом, в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Лица, проводившие оценку проекта документа, заполняют оценку кандидата по результатам подготовки проекта документа (приложение 5 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам подготовки проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

Приложение 1  
к Описанию  
методов профессионального  
уровня, оценки профессиональных  
и личностных качеств кандидатов

**ОЦЕНКА**  
кандидата по результатам  
индивидуального собеседования

На должность \_\_\_\_\_  
(наименование должности)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество кандидата)

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, фамилии, имени, отчества лица (лиц), проводившего (проводивших)  
индивидуальное собеседование)

По результатам проведенного собеседования \_\_\_\_\_  
(дата и время)

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

(отметить соответствующие пункты)

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

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок)

\_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Приложение 2  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

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

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидата (кандидатов) в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональный уровень, профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные навыки (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	
1	2	3	4	5	6	7	8

Дата

\_\_\_\_\_  
(подпись члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Приложение 3  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

**ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ**  
кандидатов по результатам собеседования  
с членами конкурсной комиссии (интервью)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональный уровень, профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные навыки (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	
1	2	3	4	5	6	7	8

Дата

\_\_\_\_\_

(подпись секретаря конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Приложение 4  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

### ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ

кандидатов по результатам анализа кейсов (решения практических заданий)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки анализа кейсов (решения практических заданий) в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональные компетенции кандидата в части когнитивной сферы				Коммуникативные навыки	
		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) <*>	
1	2	3	4	5	6	7	8

Дата

\_\_\_\_\_ (подпись руководителя)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

<\*> Критерии оценки:

0 баллов - компетенция не продемонстрирована;

1 балл - компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

2 балла - компетенция продемонстрирована на высоком уровне.

Приложение 5  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

ОЦЕНКА  
кандидата по результатам подготовки проекта документов

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые профессиональные компетенции кандидата, качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 12)	
		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)		Правовая и лингвистическая грамотность (от 0 до 2)
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Дата

---

 (подпись руководителя)

---

 (расшифровка подписи)

Приложение 6  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ  
конкурсных процедур

Наименование категории и группы должностей \_\_\_\_\_

Наименование должности \_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения Департамента)

N п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов:							
		Тест на знание законодательства (от 0 до 3)	Тест на знание государственного языка Российской Федерации - русского языка (от 0 до 3)	Тест на знание законодательства, отражающего специфику деятельности Департамента (от 0 до 3)	IT-тест (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	Анализ кейсов (решение практических задач) (от 0 до 10)	Подготовка проекта документа (от 0 до 12)
1.									
		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:							
2.									
		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:							

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись секретаря конкурсной  
комиссии)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи) \_\_\_\_\_».