



# ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

«10» августа 2018 года

№ 3

г. Омск

О внесении изменений в приказ Главного управления финансового контроля Омской области от 25 апреля 2017 года № 5

Внести в приказ Главного управления финансового контроля Омской области от 25 апреля 2017 № 5 «О реализации отдельных положений Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следующие изменения:

1. Преамбулу после слов «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»,» дополнить словами «единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397»,».

2. В приложении № 1 «Положение о конкурсной комиссии Главного управления финансового контроля Омской области»:

1) пункты 2, 3 изложить в следующей редакции:

«2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

3. Конкурс проводится в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение), единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв

государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 (далее – единая методика), Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15.»;

2) в пункте 9:

- в подпункте 1:

абзац третий изложить в следующей редакции:

«- обеспечивает размещение на официальном сайте Главного управления и размещает на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее соответственно – Система, сеть «Интернет») объявление о приеме документов для участия в конкурсе, включающее в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего Омской области, замещающего должность гражданской службы в Главном управлении (далее – гражданский служащий), о возможности претендента пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест);»;

после абзаца третьего дополнить абзацем следующего содержания:

«- обеспечивает разработку и размещение на официальном сайте Системы предварительного теста, отвечающего требованиям единой методики;»;

абзац шестой изложить в следующей редакции:

«- готовит проект распоряжения Главного управления о кандидатах;»;

в абзацах седьмом, девятом слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словом «Системы»;

абзац десятый изложить в следующей редакции:

«- не позднее 3 рабочих дней до начала заседания конкурсной комиссии Главного управления обеспечивает направление членам конкурсной комиссии Главного управления уведомлений о дате, месте и времени проведения конкурса с приложением материалов выполнения кандидатами конкурсных заданий, перечень которых определяется председателем конкурсной комиссии Главного управления. При этом члену конкурсной комиссии Главного управления, входящему в ее состав в качестве представителя государственного органа Омской области по управлению гражданской службой, дополнительно представляет информацию о кандидатах;»;

- в подпункте 2:

абзацы второй – четвертый изложить в следующей редакции:

«- осуществляет оформление кратких справок о результатах проведения тестирования, анкетирования, написания реферата или иных письменных работ, индивидуального собеседования, групповых дискуссий, подготовки проекта документа;

- осуществляет подсчет итогового балла по каждому кандидату, определяемого в соответствии с единой методикой, по результатам сопоставления итоговых баллов формирует рейтинг кандидатов;

- обеспечивает оформление решений конкурсной комиссии Главного управления по итогам конкурса, протокола заседания конкурсной комиссии Главного управления по результатам конкурса по формам, установленным единой методикой;»;

в абзацах пятом, шестом слова «государственной информационной системы в области государственной службы» заменить словом «Системы»;

абзац седьмой дополнить словами «в соответствии с требованиями, установленными единой методикой»;

3) в пункте 11 слова «Решения конкурсной комиссии Главного управления по результатам проведения конкурса принимаются» заменить словами «Решение конкурсной комиссии Главного управления об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается»;

4) раздел III изложить в следующей редакции:

### «III. Методика проведения конкурса

18. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

19. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие законодательству методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

20. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к

настоящему Положению, сформированными в соответствии с требованиями, установленными единой методикой.

21. Члены конкурсной комиссии Главного управления вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с законодательством.

22. Доступ претендентам для прохождения предварительного теста предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией Главного управления и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

23. При проведении конкурса конкурсная комиссия Главного управления оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

24. При обработке персональных данных в Главном управлении в соответствии с законодательством принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

25. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

1) для оценки уровня владения 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;

2) для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

26. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют секретарь конкурсной комиссии Главного управления и один из членов конкурсной комиссии Главного управления (по решению председателя конкурсной комиссии Главного управления).

Члены конкурсной комиссии Главного управления не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

27. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии Главного управления по решению начальника

Главного управления ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

28. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией Главного управления проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

29. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии Главного управления заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, утвержденной единой методикой, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии Главного управления решение.

30. Принятие решения конкурсной комиссией Главного управления об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией Главного управления с кандидатом не допускается.

31. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии Главного управления по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

32. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии Главного управления формирует рейтинг кандидатов.

33. Результаты голосования конкурсной комиссией Главного управления оформляются решением конкурсной комиссии Главного управления по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (протоколом заседания конкурсной комиссии Главного управления по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Главного управления) по формам, утвержденным единой методикой.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией Главного управления.

34. В кадровый резерв Главного управления конкурсной комиссией Главного управления могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

35. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв Главного управления по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью в соответствии с законодательством.»;

5) дополнить:

- приложением № 1 «Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов

на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и на включение в кадровый резерв Главного управления финансового контроля Омской области» согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

- приложением № 2 «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и на включение в кадровый резерв Главного управления финансового контроля Омской области» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. В приложении № 2 «Состав конкурсной комиссии Главного управления финансового контроля Омской области»:

1) в наименовании должности Топчиева Дмитрия Владимировича слово «первый» исключить;

2) наименование должности Аникина Алексея Валерьевича изложить в следующей редакции:

«Заместитель начальника управления организации деятельности – начальник отдела правовой и организационной работы управления организации деятельности Главного управления».

4. В приложении № 4 «Состав аттестационной комиссии Главного управления финансового контроля Омской области»:

1) в наименовании должности Топчиева Дмитрия Владимировича слово «первый» исключить;

2) наименование должности Аникина Алексея Валерьевича изложить в следующей редакции:

«Заместитель начальника управления организации деятельности – начальник отдела правовой и организационной работы управления организации деятельности Главного управления».

Начальник Главного управления



Т.М. Шугулбаев

Приложение № 1  
к приказу Главного управления финансового  
контроля Омской области  
от 10 августа 2010 года № 3

«Приложение № 1  
к Положению о конкурсной комиссии  
Главного управления финансового  
контроля Омской области

### МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и на включение в кадровый резерв Главного управления финансового контроля Омской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая, главная, ведущая	планирование и организация деятельности Главного управления финансового контроля Омской области (далее – Главное управление), его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, написание реферата, анкетирование, проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Главным управлением установленных задач и функций	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, анкетирование, написание реферата
	старшая		тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа

Приложение № 2  
к приказу Главного управления финансового  
контроля Омской области  
от 10 августа 2018 года № 3

«Приложение № 2  
к Положению о конкурсной комиссии  
Главного управления финансового  
контроля Омской области

## ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и на включение в кадровый резерв Главного управления финансового контроля Омской области

### I. Тестирование

1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв Главного управления финансового контроля Омской области (далее соответственно – кандидаты, Главное управление) 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.

2. При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 вопросов.

Первая часть теста формируется секретарем конкурсной комиссии Главного управления по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть руководителем структурного подразделения Главного управления на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв Главного управления в котором проводится конкурс – 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) (группе должностей гражданской службы, по



которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления).

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.

3. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется 40 минут для прохождения тестирования.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

4. Кандидаты письменно отвечают на вопросы теста.

5. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

6. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки, подготавливаемой секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

## II. Анкетирование

7. 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 Главного управления), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

8. 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.

9. Анкетирование проводится по соответствующему перечню вопросов, разработанному руководителем структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв Главного управления в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых для замещения вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв, и в соответствии с задачами и функциями данного структурного подразделения Главного управления, совместно с начальником управления организации деятельности Главного управления.

10. Анкета самостоятельно заполняется каждым кандидатом в течение 40 минут.

11. Оценка результатов анкетирования осуществляется конкурсной комиссией Главного управления с присвоением следующего количества баллов:

1) 3 балла, если кандидат в полном объеме ответил на поставленные вопросы, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

2) 2 балла, если кандидат в достаточном объеме ответил на поставленные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил незначительные неточности и ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

3) 1 балл, если кандидат не в полном объеме ответил на поставленные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

4) 0 баллов, если кандидат не ответил на вопросы или при ответе на них неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере.

12. Результаты оценки анкетирования оформляются в виде краткой справки, подготавливаемой секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

### III. Написание реферата или иных письменных работ

13. 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 Главного управления), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

14. Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Главного управления – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии Главного управления.

15. Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

1) объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

2) шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

16. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Главного управления – заключение руководителя структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

17. На основе указанного заключения членами конкурсной комиссии Главного управления оценивается реферат или иная письменная работа на соответствие следующим критериям (соответствует критерию – 1 балл, не соответствует критерию – 0 баллов):

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы;
- 3) аналитические способности, логичность мышления;
- 4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

18. Результаты оценки реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки, подготавливаемой секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

#### IV. Индивидуальное собеседование

19. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

20. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления).

21. Перечень вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается руководителем структурного подразделения Главного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Главного управления – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления, совместно с начальником управления организации деятельности Главного управления, не позднее чем за 15 дней до дня проведения второго этапа соответствующего конкурса.

22. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления.

23. О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии Главного управления конкурсная комиссия Главного управления информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии Главного управления.

24. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии Главного управления является обязательным.

25. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией Главного управления по решению начальника Главного управления 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.

26. Результаты индивидуального собеседования оцениваются каждым членом конкурсной комиссии Главного управления путем выставления следующего количества баллов:

1) 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

2) 2 балла, если кандидат последовательно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение самостоятельно принимать решения;

3) 1 балл, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей;

4) 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопросов, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения.

27. Баллы, присвоенные всеми членами конкурсной комиссии Главного управления кандидату, суммируются и заносятся в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии Главного управления решение.

#### V. Проведение групповых дискуссий

28. Проведение групповой дискуссии (далее – дискуссия) позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

29. Тема для проведения дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Главного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Главного управления – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления.

30. В целях проведения дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

31. В течение 40 минут кандидатом готовится устный или письменный ответ.

32. Конкурсная комиссия Главного управления оценивает кандидата в его отсутствие по следующим критериям (соответствует критерию – 1 балл, не соответствует критерию – 0 баллов):

- 1) полнота ответов и предложенных решений;
- 2) активность в ходе дискуссии;
- 3) самостоятельность суждений;
- 4) манера общения;
- 5) навыки публичного выступления;
- 6) знание русского языка и степень владения им.

33. Результаты оценки дискуссий оформляются в виде краткой справки, подготавливаемой секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

#### VI. Подготовка проекта документа

34. 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.

35. 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 Главного управления). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

36. Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления.

Результаты оценки проекта документа оформляются краткой справкой.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

37. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям (соответствует критерию – 1 балл, не соответствует критерию – 0 баллов) по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- 4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 5) аналитические способности, логичность мышления;
- 6) правовая и лингвистическая грамотность.

38. Результаты итоговой оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки, подготавливаемой секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

\_\_\_\_\_»

\_\_\_\_\_