



ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН ПУСЛАХЁН
УКАЗЁ

УКАЗ
ГЛАВЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**О внесении изменений в Указ Главы Чувашской Республики
от 30 ноября 2013 г. № 122**

Руководствуясь статьей 73 Конституции Чувашской Республики,
п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, относящихся к категории «руководители» высшей группы должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, назначение на которые осуществляется решениями Главы Чувашской Республики и Кабинета Министров Чувашской Республики, и включение в кадровый резерв государственного органа Чувашской Республики (приложение № 2), утвержденную Указом Главы Чувашской Республики от 30 ноября 2013 г. № 122 «Об утверждении Положения о конкурсной комиссии по вопросам проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, относящихся к категории «руководители» высшей группы должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, назначение на которые осуществляется решениями Главы Чувашской Республики и Кабинета Министров Чувашской Республики, и включение в кадровый резерв государственного органа Чувашской Республики и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, относящихся к категории «руководители» высшей группы должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, назначение на которые осуществляется решениями Главы Чувашской Республики и Кабинета Министров Чувашской Республики, и включение в кадровый резерв государственного органа Чувашской Республики» (в редакции указов Главы Чувашской Республики от 7 июля 2014 г. № 100, от 14 апреля 2016 г. № 37, от 26 сентября 2016 г. № 128, от 20 декабря 2016 г. № 197, от 30 октября 2017 г. № 113, от

9 июня 2018 г. № 62, от 29 октября 2018 г. № 126) (далее – Методика), следующие изменения:

в разделе IV:

пункты 4.4–4.6 изложить в следующей редакции:

«4.4. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование кандидатов, при котором используется перечень из 40–60 вопросов, подготовленный Управлением кадров совместно с государственным органом Чувашской Республики, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв:

первая часть теста состоит из общих вопросов (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);

вторая часть теста состоит из профессиональных вопросов (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).

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Оценка теста проводится по балльной системе:

3 балла – более 90 процентов правильных ответов;

2 балла – от 81 до 90 процентов правильных ответов;

1 балл – от 70 до 80 процентов правильных ответов;

0 баллов – менее 70 процентов правильных ответов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

4.5. 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 Управлением кадров совместно с государственным органом Чувашской Республики, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Оценка анкеты проводится по балльной системе:

2 балла – кандидат соответствует квалификационным требованиям;

1 балл – кандидат соответствует квалификационным требованиям при условии устранения имеющихся недостатков или соответствующей переподготовки;

0 баллов – кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

4.6. Тема реферата или иной письменной работы определяется Управлением кадров совместно с государственным органом Чувашской Республики, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Реферат или иная письменная работа должны соответствовать требованиям и критериям, установленным разделом III приложения № 2 к Единой методике.

Оценка реферата или иной письменной работы проводится по балльной системе:

3 балла – реферат или иная письменная работа соответствуют всем критериям, установленным разделом III приложения № 2 к Единой методике (далее для целей настоящего пункта – критерии);

2 балла – реферат или иная письменная работа соответствуют трем критериям;

1 балл – реферат или иная письменная работа соответствуют двум критериям;

0 баллов – реферат или иная письменная работа соответствуют одному критерию или не соответствуют ни одному из критериев.»;

дополнить пунктами 4.6.1–4.6.3 следующего содержания:

«4.6.1. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется Управлением кадров совместно с государственным органом Чувашской Республики, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс и (или) в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после

завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Результаты групповой дискуссии оцениваются по балльной системе:

3 балла – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание ситуации, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе групповой дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

2 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание ситуации, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе групповой дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание ситуации, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе групповой дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

0 баллов – кандидат не раскрыл содержание ситуации, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе групповой дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков ведения деловых переговоров, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и обоснованно и самостоятельно принимать решения, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

4.6.2. При подготовке кандидатом проекта документа кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина или проект иного документа, разработка которого входит в число должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс.

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;

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Оценка подготовленного кандидатом проекта документа производится по балльной системе:

3 балла – документ соответствует всем шести критериям;

2 балла – документ соответствует не менее чем четырем и не более чем пяти критериям;

1 балл – документ соответствует не менее чем двум и не более чем трем критериям;

0 баллов – документ соответствует одному критерию или не соответствует ни одному из критериев.

4.6.3. Индивидуальное собеседование проводится после выполнения и оценки других конкурсных заданий.

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

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) Управлением кадров совместно с государственным органом Чувашской Республики, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором и (или) включение в кадровый резерв которого проводится конкурс, составляется перечень из 5–6 вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению Руководителя Администрации 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.

Оценка индивидуального собеседования проводится по балльной системе:

3 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины;

2 балла – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание тем вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

1 балл – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание тем вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

0 баллов – кандидат не раскрыл содержание тем вопросов, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.»;

в пункте 4.8 таблицу изложить в следующей редакции:

«Вид конкурсного задания	Максимальный балл за выполнение конкурсного задания	Процент максимального балла, позволяющий считать конкурсное задание выполненным
Тестирование	3	70
Анкетирование	2	50
Написание реферата или иной письменной работы	3	50
Проведение групповых дискуссий	3	50
Подготовка проекта документа	3	50
Индивидуальное собеседование	3	50»;

пункты 4.9 и 4.10 изложить в следующей редакции:

«4.9. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к Единой методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

Итоговый балл округляется до десятых долей.»;

приложение к Методике признать утратившим силу.

2. Настоящий Указ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Глава

Чувашской Республики **М.Игнатьев**

г. Чебоксары

3 октября 2019 года

№ 121

