



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.12.2020

г. Владивосток

№ 1027-пп

О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 9 февраля 2007 года № 26-па «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края»

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Устава Приморского края Правительство Приморского края постановляет:

1. Внести в постановление Администрации Приморского края от 9 февраля 2007 года № 26-па «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края» (в редакции постановлений Администрации Приморского края от 1 августа 2007 года № 176-па, от 30 апреля 2009 года № 122-па, от 14 июля 2011 года № 184-па, от 15 июня 2012 года № 158-па, от 23 ноября 2012 года № 354-па, от 24 мая 2013 года № 198-па, от 6 мая 2014 года № 172-па, от 17 октября 2016 года № 482-па, от 8 февраля 2017 года № 33-па, от 2 июня 2017 года № 209-па, от 21 декабря 2017 года № 541-па, от 9 апреля 2018 года № 150-па,

от 26 сентября 2018 года № 470-па, от 9 апреля 2019 года № 215-па, от 15 октября 2019 года № 670-па) (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Дополнить пункт 1 Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо, утвержденного постановлением, абзацем вторым следующего содержания:

«В целях эффективной организации конкурсов по решению Правительства Приморского края может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей государственной гражданской службы.»;

1.2. Изложить Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо, утвержденную постановлением, в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания.

Настоящее постановление применяется к правоотношениям, возникающим при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, для участия в которых объявления о приеме документов размещены на официальном сайте Правительства Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в федеральной государственной информационной системе «Единая

информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» после дня его вступления в силу.

3. Департаменту информационной политики Приморского края обеспечить официальное опубликование настоящего постановления.

Первый вице-губернатор Приморского края-
председатель Правительства
Приморского края



В.Г. Щербина

Приложение

к постановлению
Правительства Приморского края
от 14.12.2020 № 1027-пп

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью использования Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края (далее соответственно - вакантная должность, гражданская служба) и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо (далее соответственно - Методика, государственный орган), является отбор на альтернативной основе кандидатов, наиболее подготовленных для работы на вакантных должностях (на включение в кадровый резерв государственных органов).

1.2. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки кандидатов (далее - методы оценки), включая индивидуальное собеседование, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), анкетирование, проведение групповых

дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач.

1.3. Решение о проведении конкурсов на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв государственных органов (далее - конкурс) принимается представителем нанимателя на основании заявки руководителя государственного органа о проведении конкурса на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв, в котором объявляется конкурс, по форме согласно приложениям № 1, № 2 к настоящей Методике.

II. ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА

2.1. Конкурс проводится в два этапа.

2.2. На первом этапе конкурса:

на официальном сайте Правительства Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет) и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – «Единая информационная система») размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе и публикуется информация о конкурсе (далее - объявление о конкурсе) по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике;

обеспечивается прием и регистрация документов от претендентов на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв государственных органов;

осуществляется проверка полноты представления документов и соответствия их оформления необходимым требованиям;

определяется соответствие претендентов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, специальности (направлению

подготовки), стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки для замещения вакантной должности или включения в кадровый резерв государственного органа.

2.3. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он вправе пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

2.4. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

2.5. По результатам первого этапа конкурса формируется список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, который утверждается представителем нанимателя и является основанием для допуска кандидатов ко второму этапу конкурса.

2.6. Претендентам, не допущенным к участию в конкурсе, в течение семи календарных дней со дня окончания срока приема документов направляется письменное сообщение о причинах отказа в участии в конкурсе.

В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием «Единой информационной системы».

2.7. Информация о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещается на официальном сайте Правительства

Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края в сети Интернет и в «Единой информационной системе», а также направляется кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием «Единой информационной системы».

2.8. На втором этапе проводится оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо (далее - Комиссия), оценивает профессиональный уровень 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 с использованием методов оценки, указанных в разделе III настоящей Методики, и с учетом приложения № 4 к настоящей Методике.

2.9. Руководитель государственного органа, в котором проводится конкурс, обеспечивает формирование конкурсных заданий и их представление секретарю Комиссии.

2.10. Тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), в качестве метода оценки в ходе конкурсных процедур является обязательным и

проводится в целях:

оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Приморского края, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

оценки знаний и умений, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), установленных должностным регламентом.

2.11. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители Комиссии.

2.12. Члены Комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов утверждается председателем Комиссии.

2.13. Индивидуальное собеседование в качестве метода оценки в ходе конкурсных процедур является обязательным. В ходе индивидуального собеседования Комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

2.14. По результатам индивидуального собеседования с кандидатами членами Комиссии заполняются конкурсные бюллетени по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике.

2.15. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания составляет 10 баллов, за исключением тестирования. Балл, позволяющий считать задание выполненным, составляет 7 и более баллов.

Максимальный балл за выполнение тестирования - 5 баллов. Тестирование

считается пройденным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

2.16. В ходе заседания членами Комиссии используются оценочные листы по форме согласно приложению № 6 к настоящей Методике. Членами Комиссии анонимно по результатам конкурсных процедур проставляются баллы в соответствующие графы оценочного листа.

2.17. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

2.18. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов по форме согласно приложению № 7 к настоящей Методике.

2.19. Решение Комиссии по результатам конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании, и оформляется:

решением Комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - решение) по форме согласно приложению № 8 к настоящей Методике;

протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (далее - протокол) по форме согласно приложению № 9 к настоящей Методике.

Решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных итоговых баллов и занятых ими мест по результатам конкурса.

2.20. В кадровый резерв Комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, итоговый балл которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

2.21. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания Комиссии по решению представителя нанимателя либо

уполномоченного им должностного лица ведется видео - и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

Департаментом государственной гражданской службы и кадров Приморского края создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности Комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

2.22. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в срок, указанный в настоящем пункте, размещается на официальном сайте Правительства Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края в сети Интернет и в «Единой информационной системе».

2.23. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, возвращаются им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

III. ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ

3.1. Тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (далее - тестирование).

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения

кандидатами на замещение вакантных должностей или на включение в кадровый резерв государственных органов государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Приморского края, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Конкурсное задание оформляется в виде теста, который должен содержать 40 вопросов.

Время, отведенное на дачу ответов, составляет 40 минут.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, - 20 вопросов, вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой планируется проведение конкурса на включение в кадровый резерв), - 20 вопросов (далее - вопросы по профессиональной служебной деятельности).

Вопросы по профессиональной служебной деятельности предоставляются руководителем структурного подразделения аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, органа исполнительной власти Приморского края, в котором проводится конкурс (далее - руководитель государственного органа (подразделения)).

Подготовку вопросов при составлении теста необходимо осуществлять с учетом определения их сложности в зависимости от категории и группы

должностей гражданской службы.

На каждый вопрос теста может быть только один правильный вариант ответа.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% (40 вопросов);

4 балла, если даны правильные ответы на 95 - 99% (38 - 39 вопросов);

3 балла, если даны правильные ответы на 85 - 94% (34 - 37 вопросов);

2 балла, если даны правильные ответы на 75 - 84% (30 - 33 вопроса);

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 74% (28 - 29 вопросов);

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70% (0 - 27 вопросов).

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки по форме согласно приложению № 10 к настоящей Методике.

3.2. Анкетирование.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Конкурсное задание оформляется в виде анкеты, в которую 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 представлены кандидатом. Структура и вопросы анкеты формулируются согласно приложению № 11 к настоящей Методике.

На заполненные анкеты в двухдневный срок со дня заполнения кандидатом анкеты дается письменное заключение руководителя государственного органа (для вакантных должностей категории «руководители» главной группы) или руководителя подразделения по форме согласно приложению № 12 к настоящей Методике и передается секретарю Комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность заполненной кандидатом анкеты.

Оценка заполненной кандидатом анкеты осуществляется Комиссией с целью определения у него наличия знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности.

Анкетирование оценивается по содержанию ответов, которые кандидаты дали на вопросы анкеты, по 10-балльной системе.

Анкетирование считается пройденным, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

Кандидат правильно использовал понятия и термины в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, дал развернутые ответы на поставленные в анкете вопросы. У кандидата грамотная письменная речь	10 баллов
Кандидат правильно использовал понятия и термины в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, дал развернутые ответы на поставленные в анкете вопросы, но допустил неточности и незначительные ошибки	7 баллов
Кандидат не в полном объеме ответил на вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, допустил неточности и ошибки	5 баллов
Кандидат не в полном объеме ответил на вопросы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, допустил значительные неточности и ошибки	0 баллов

3.3. Написание реферата или иных письменных работ.

При составлении конкурсного задания по написанию реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, по которой проводится конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата определяется руководителем государственного органа (для вакантных должностей категории «руководители» главной группы) или руководителем подразделения и согласовывается с председателем Комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

На подготовленный кандидатом реферат в двухдневный срок со дня подготовки реферата дается письменное заключение руководителя государственного органа (для вакантных должностей категории «руководители» главной группы) или руководителя подразделения по форме согласно приложению № 13 к настоящей Методике и передается секретарю Комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного кандидатом реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Реферат или иная письменная работа оценивается Комиссией по 10-балльной системе.

Конкурсное задание по написанию реферата иной письменной работы считается пройденным, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

Реферат соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, сделал краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложил собственную позицию, обосновал и предложил варианты практической реализуемости представленных предложений по заданной теме	10 баллов
Реферат соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, логично изложил собственную позицию, обосновал и предложил варианты практической реализуемости представленных предложений по заданной теме, но допустил неточности и незначительные ошибки	7 баллов
Реферат соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, изложил собственную позицию, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, не обосновал и не предложил варианты практической реализуемости представленных предложений по заданной теме	5 баллов
Реферат не соответствует или частично соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, не изложил собственную позицию	0 баллов

3.4. Проведение групповых дискуссий.

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов на вакантные должности гражданской службы, по которой проводится конкурс (группу должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тема при составлении конкурсного задания для проведения групповой

дискуссии определяется руководителем государственного органа (подразделения).

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

В течение времени, установленного руководителем государственного органа (подразделения), кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются руководителем государственного органа (подразделения), организовавшим групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия руководителя государственного органа с кандидатами и оформляются результаты групповой дискуссии в виде письменного заключения руководителя государственного органа (подразделения) по форме согласно приложению № 14 к настоящей Методике, которое в двухдневный срок со дня проведения групповой дискуссии передаются секретарю Комиссии.

По результатам проведения групповой дискуссии Комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Участие кандидата в групповой дискуссии оценивается Комиссией по 10-балльной системе.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения	10 баллов
Кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень	7 баллов

<p>профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умения самостоятельно принимать решения</p>	
<p>Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, выявил не все ключевые факты и проблемы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров</p>	5 баллов
<p>Кандидат не раскрыл содержание вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров</p>	0 баллов

3.5. Подготовка проекта документа.

Конкурсное задание по подготовке 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 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) (далее - проект документа). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем государственного органа (для вакантных должностей категории

«руководители» главной группы) или руководителем подразделения. На подготовленный проект документа в двухдневный срок со дня подготовки проекта документа дается письменное заключение, оформленное в виде краткой справки по форме согласно приложению № 15 к настоящей Методике, и передается секретарю Комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного кандидатом проекта документа.

Итоговая оценка выставляется на основании заключения 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.

Итоговая оценка выставляется по 10-балльной системе.

Конкурсное задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

Подготовленный документ соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат грамотно, последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, правильно использовал понятия и термины, правильно применил нормы законодательства Российской Федерации и законодательства Приморского края. При подготовке документа кандидат показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей	10 баллов
--	-----------

<p>Подготовленный документ соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, правильно применил нормы законодательства Российской Федерации и законодательства Приморского края. При подготовке документа кандидат показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей</p>	7 баллов
<p>Подготовленный документ соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, выявил не все ключевые факты и проблемы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, допустил неточности в применении нормы законодательства Российской Федерации и законодательства Приморского края. При подготовке документа кандидат показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей</p>	5 баллов
<p>Подготовленный документ не соответствует установленным требованиям оформления. Кандидат не раскрыл содержание вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, неправильно применил нормы законодательства Российской Федерации и законодательства Приморского края. При подготовке документа кандидат показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей</p>	0 баллов

3.6. Индивидуальное собеседование.

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

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания Комиссии является обязательным.

Комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

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) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Комиссия оценивает кандидата в его отсутствие исходя из полноты и правильности ответов кандидата на вопросы, использованной им аргументации, умения доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и степени владения им.

Индивидуальное собеседование оценивается по 10-балльной системе.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Предварительное индивидуальное собеседование с кандидатом проводится до заседания Комиссии руководителем государственного органа (подразделения) в случае обращения кандидата в целях его проведения по собственной инициативе.

О результатах проведенного предварительного индивидуального собеседования с кандидатом Комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания Комиссии.

3.7. Решение практических задач.

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности, и подготовку кандидатом письменных ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Оценка решения практических задач осуществляется руководителем государственного органа (для вакантных должностей категории «руководители» главной группы) или руководителем подразделения.

Письменное заключение, оформленное в виде краткой справки по форме согласно приложению № 16 к настоящей Методике, на подготовленные решения практических задач дается в двухдневный срок, и передается секретарю Комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного кандидатом решения практических задач.

Оценка за выполнение практического задания (решение практической задачи) выставляется за:

самостоятельность, правильность, аргументированность и полноту выполнения практического задания (решения практической задачи);

аккуратность выполнения практического задания;

соблюдение основных требований к оформлению;

оформление текста (полное соблюдение правил русской орфографии и пунктуации);

умение анализировать и оценивать информацию;

построение суждений и выводов;

знание и понимание терминологии;

умение работать с различными источниками информации;

своевременность представления решения задания.

Итоговая оценка выставляется по 10-балльной системе.

Конкурсное задание по решению практического задания считается выполненным, если кандидат набрал не менее 7 баллов.

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

<p>Задание (решение практических задач) выполнено на высоком практическом уровне с применением соответствующего материала (нормативно - правовые акты, статьи, письма, инструкции и т.д.); имеет внутреннее единство, материал изложен логически последовательно. Ситуация рассмотрена с различных позиций. Умело использовал примеры сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи и явлений. При решении задач определил пробелы в имеющейся информации, нашел возможные источники для ее получения. Определил взаимосвязь отдельных частей задачи, нашел причины ее возникновения. Спрогнозировал результаты и последствия действий (своих и чужих) на много шагов вперед.</p>	10 баллов
---	-----------

Решение принял взвешенно с учетом возможных рисков. Смог найти альтернативные пути решения задачи и выбрать оптимальный.	
Задание (решение практических задач) выполнено на хорошем практическом уровне, но имеет отдельные недостатки: сформулированные выводы требуют дополнительной аргументации; присутствуют несущественные противоречия. При этом ответы имеют внутреннее единство; материал изложен логично и последовательно; задание в целом выполнено. Ситуация рассмотрена с различных позиций. При решении задач определил пробелы в имеющейся информации, нашел возможные источники для ее получения. Спрогнозировал результаты и последствия действий (своих и чужих) на несколько шагов вперед. Решение принял взвешенно с учетом возможных рисков.	7 баллов
Задание (решение практических задачи) выполнено на практическом уровне, который позволяет судить о наличии у кандидата знаний по проблеме, и имеет недостатки: выводы сформулированы неясно и не аргументированы, присутствуют существенные противоречия; нарушены единство, логика изложения материала, использован материал, частично или полностью утративший свое значение. Вместе с тем при решении задач определил пробелы в имеющейся информации, нашел возможные источники для ее получения. Частично спрогнозировал результаты и последствия действий (своих и чужих), но решение принял взвешенно с учетом возможных рисков.	5 баллов
Задание (решение практических задач) выполнено на невысоком практическом уровне, который позволяет судить об отсутствии у кандидата необходимых знаний по проблеме: выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; использован материал, полностью утративший свое значение, на основе которого было выполнено задание; тема задания не раскрыта. При решении задач не определил пробелы в имеющейся информации, не нашел возможные источники для ее получения. Не смог спрогнозировать результаты и последствия действий. Решение принял без учета возможных рисков.	0 баллов

Приложение № 1

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края
и Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

ЗАЯВКА

на проведение конкурса на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края

Дата заполнения	
ФИО руководителя	
Наименование должности	
Структурное подразделение	
Метод оценки	
Информация о представителе от структурного подразделения аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, органа исполнительной власти Приморского края, включенного в состав конкурсной комиссии (ФИО, должность, номер телефона)	
Информация о представителе от Общественного экспертного совета Приморского края (далее-ОЭС), включенного в состав конкурсной	

комиссии (при наличии ОЭС) (ФИО, должность, номер телефона)	
Режим рабочего времени	
Территориальное расположение места работы	
Количество командировок по вакантной должности (в процентах)	
Ненормированный или нормированный рабочий день	
Предъявление требований к наличию знаний законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, подтвержденных документом об обучении в сфере закупок	

Приложение № 2

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края
и Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

ЗАЯВКА

на проведение конкурса на включение в кадровый резерв органов
исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора
Приморского края и Правительства Приморского края

Дата заполнения	
ФИО руководителя	
Наименование должности	
Структурное подразделение	
Метод оценки	
Информация о представителе от структурного подразделения аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, органа исполнительной власти Приморского края, включенного в состав конкурсной комиссии (ФИО, должность, номер телефона)	
Информация о представителе от Общественного экспертного совета Приморского края (далее-ОЭС),	

включенного в состав конкурсной комиссии (при наличии ОЭС) (ФИО, должность, номер телефона)	
Режим рабочего времени	
Территориальное расположение места работы	
Количество командировок по вакантной должности (в процентах)	
Ненормированный или нормированный рабочий день	
Предъявление требований к наличию знаний законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, подтвержденных документом об обучении в сфере закупок	

Приложение № 3

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края
и Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

ОБЪЯВЛЕНИЕ

о приеме документов для участия в конкурсе на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Приморского края
(в конкурсе на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти
Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и
Правительства Приморского края)

Правительство Приморского края объявляет конкурс на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Приморского края (далее -
должность гражданской службы) (конкурс на включение в кадровый резерв
органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора
Приморского края и Правительства Приморского края)

(наименование вакантной должности гражданской службы)

1. Квалификационные требования, предъявляемые к претенденту для замещения должности гражданской службы:

гражданство Российской Федерации;
достижение возраста 18 лет;
владение государственным языком Российской Федерации;
уровень профессионального образования: _____;
стаж государственной гражданской службы _____ или работы по специальности, направлению подготовки не менее _____;
знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей _____.

2. Основные должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом к вакантной должности

3. Условия прохождения гражданской службы: _____.

4. Гражданину Российской Федерации, изъявившему желание участвовать в конкурсе, необходимо представить следующие документы:

- 1) личное заявление;
- 2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с приложением двух фотографий (3 x 4);
- 3) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- 4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:
 - а) копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности,

оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

б) копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

5) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (выдается медицинским учреждением по месту обслуживания);

б) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

5. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

6. Гражданин не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности

гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, в случае:

1) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия неснятой или непогашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой государственным гражданским служащим Приморского края (далее – гражданский служащий) должности связано с использованием таких сведений;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

7) наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;

9) непредставления установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

10) признания его не прошедшим военную службу по призыву не имея на то законных оснований в соответствии с заключением призывной комиссии (за исключением граждан, прошедших военную службу по контракту) - в течение 10 лет со дня истечения срока, установленного для обжалования указанного заключения в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации, а если указанное заключение и (или) решение призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение были обжалованы в суд, - в течение 10 лет со дня вступления в законную силу решения суда, которым признано, что права гражданина при вынесении указанного заключения и (или) решения призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение не были нарушены;

11) утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом № 79-ФЗ, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами;

12) непредставления сведений, предусмотренных статьей 20.2 Федерального закона № 79-ФЗ.

7. Место и время приема документов.

Документы, указанные в пунктах 4, 5 настоящего объявления, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Правительства Приморского края и органов

исполнительной власти Приморского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – «Единая информационная система») представляются в государственный орган гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием «Единой информационной системы» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Документы принимаются по адресу: 690110, г. Владивосток, ул. Светланская, д. 22, кабинет _____, с _____ до _____ часов (кроме субботы, воскресенья и праздничных дней) (телефон _____).

Документы должны быть поданы не позднее ____ часов (время местное) «__» _____ 20__ года.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

8. Второй этап конкурса проводится с применением следующих методов оценки:

«__» в ____ часов «__» _____ 20__ года по адресу: _____
в кабинете _____.

9. За разъяснениями по всем вопросам проведения конкурса обращаться в департамент государственной гражданской службы и кадров Приморского края по телефонам: 8 (423) _____, с _____ до _____ часов (время местное), E-mail: kadry@primorsky.ru, факс 220-92-92.

10. На официальном сайте Правительства Приморского края www.primorsky.ru (раздел «Полезная информация», «Карьера», «Госслужба», «Порядок поступления на госслужбу», «Нормативные правовые акты»)

претенденты могут ознакомиться с Федеральным законом № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Приморского края от 7 июня 2012 года № 51-КЗ «О государственной гражданской службе Приморского края» и другими информационными материалами.

11. В целях самоподготовки и повышения профессионального уровня претендент может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня (далее - предварительный тест).

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

Предварительное тестирование претендент может пройти на сайте www.gossluzhba.gov.ru (раздел «Тест для самопроверки») или на сайте www.primorsky.ru (в разделе «Полезная информация», «Карьера», «Конкурсы и вакансии»).

Доступ для прохождения предварительного тестирования предоставляется безвозмездно.

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

Приложение № 4

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Приморского края), рекомендуемые при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Руководители	главная	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности),	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта

1	2	3	4
		организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	<p>документа</p> <p>написание реферата</p> <p>анкетирование</p> <p>проведение групповых дискуссий</p>
Специалисты	главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения органами исполнительной власти Приморского края установленных задач и функций	<p>тестирование</p> <p>индивидуальное собеседование</p> <p>подготовка проекта документа</p> <p>написание реферата</p> <p>анкетирование</p> <p>решение практических задач</p>
Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности органов исполнительной власти Приморского края	<p>тестирование</p> <p>индивидуальное собеседование</p> <p>анкетирование</p>

Приложение № 5

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

« ___ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение
в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования
(максимальный балл составляет 10 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 6

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства
Приморского края, в
которых представителем
нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Результат тестирования	Результат прохождения иного метода оценки (в случае применения)	Результат индивидуальног о собеседования	Итоговый балл
1.					
2.					

Приложение № 8

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края

_____ (наименование государственного органа)
«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края

(наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Приморского края

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Приморского края

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Заместители председателя конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Секретарь конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Независимые эксперты	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Представители Общественного экспертного совета	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Другие члены конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 9

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства
Приморского края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
государственного органа

_____ (наименование государственного органа)

«__» _____ 20__ г.

(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Приморского края

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Приморского края

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

Независимые эксперты	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
Представители Общественного экспертного совета	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
Другие члены конкурсной комиссии	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____

Приложение № 10

Форма

к Методике
проведения конкурсов
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и
на включение в кадровый
резерв органов
исполнительной власти
Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского края,
в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края
либо уполномоченное им
должностное лицо

КРАТКАЯ СПРАВКА

по результатам тестирования

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Количество правильных ответов за выполнение первой части тестирования (базовые квалификационные требования)	Количество правильных ответов за выполнение второй части тестирования (в зависимости от области и вида профессиональной деятельности)	Общее количество правильных ответов по тесту (%)	Балл*
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

*Балл проставляется в соответствии с пунктом 3.1 Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо.

Приложение № 11

к Методике

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Приморского края и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо

СТРУКТУРА И ВОПРОСЫ АНКЕТЫ

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При формировании вопросов анкеты следует учитывать требования статьи 10 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», в соответствии с которыми обработка специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных данным Федеральным законом.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ:

фамилия, имя, отчество;

дата рождения;

контактная информация: телефон (домашний, мобильный), адрес электронной почты.

II. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Когда и какие учебные заведения окончили?

Форма обучения, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация (квалификационная степень) по диплому.

Имеется ли у Вас ученая степень, ученое звание, когда присвоены?

Дополнительное образование (курсы, семинары, тренинги, пр.). Укажите время его получения, название учебного заведения, направление обучения. Укажите наличие сертификатов, подтверждающих квалификацию.

Какими иностранными языками и языками народов Российской Федерации Вы владеете, в какой степени (читаете и можете объясняться, владеете свободно, пр.)?

III. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ

Описание в обратном хронологическом порядке трудовой деятельности начиная с текущего места работы, если претендент работает в текущее время, по следующим направлениям:

период работы;

название организации;

сфера деятельности организации;

занимаемая должность;

график работы;

выполняемые обязанности;

основные достижения за период работы в организации;

причина увольнения.

IV. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЯХ И ДРУГАЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

4.1. Степень владения компьютером (например: «Укажите вид программы (операционные системы, текстовые редакторы, электронные таблицы, базы данных, специализированные программы), ее название и степень Вашего владения ею («опытный пользователь», «основные функции», «знаком с принципами работы», «изучаю»)).

4.2. Навыки работы с оргтехникой (например: «Укажите степень Вашего владения оргтехникой («опытный пользователь», «основные функции», «знаком с принципами работы»)) по следующим видам: компьютер, факс, ксерокс, сканер, факс-модем, пр.).

4.3. Как Вы относитесь к возможным командировкам?

4.4. Можете ли Вы работать в напряженном режиме?

4.5. Есть ли у Вас возможность работать вечерами и в выходные?

4.6. На какой среднемесячный доход Вы претендуете?

4.7. ФИО и контактные телефоны людей, которые работали с Вами в прошлом и могут дать Вам характеристику (бывшие руководители или клиенты).

V. ВОПРОСЫ, СОСТАВЛЕННЫЕ ИСХОДЯ ИЗ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, А ТАКЖЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Включаются вопросы из базы конкурсных заданий, сформированной органами исполнительной власти Приморского края, структурными подразделениями аппарата Губернатора Приморского края и Правительства Приморского края, в которых представителем нанимателя является Губернатор Приморского края либо уполномоченное им должностное лицо.

Форма

к Методике

проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и на
включение в кадровый резерв
органов исполнительной
власти Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского
края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края либо
уполномоченное им
должностное лицо

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам анкетирования

Мне,

(Ф.И.О., замещаемая должность, образование, специальность,
стаж работы, ученая степень и (или) ученое звание)

поручено дать заключение на заполненную анкету гражданина

(указывается порядковый номер, присвоенный кандидату)

участвующего в конкурсе на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края (на включение в кадровый резерв
органов исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора
Приморского края и Правительства Приморского края)

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края)

I. Критерии оценки:

наличие опыта работы в области и виде профессиональной служебной деятельности;

развернутость ответов;

грамотная письменная речь;

правильное использование понятий и терминов.

II. Выводы _____

_____ (указываются обоснованные выводы)

Руководитель государственного органа (руководитель структурного подразделения):

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

_____ (дата)

Приложение № 13

Форма

к Методике

проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и на
включение в кадровый резерв
органов исполнительной
власти Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского
края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края либо
уполномоченное им
должностное лицо

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по реферату

Мне, _____

(Ф.И.О., замещаемая должность, образование, специальность, стаж работы,
ученая степень и (или) ученое звание)

поручено дать заключение по реферату на тему

гражданина _____,

(указывается порядковый номер, присвоенный кандидату)

участвующего в конкурсе на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края (на включение в кадровый резерв органов
исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского
края и Правительства Приморского края)

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края)

I. Исследовательская часть

указывается:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

II. Выводы

_____ (указываются обоснованные выводы)

Руководитель государственного органа (руководитель структурного подразделения):

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

_____ (дата)

Форма

к Методике

проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и на
включение в кадровый резерв
органов исполнительной
власти Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского
края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края либо
уполномоченное им
должностное лицо

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по групповой дискуссии

Мне, _____

(Ф.И.О., замещаемая должность, образование, специальность,
стаж работы, ученая степень и (или) ученое звание)

поручено дать заключение по групповой дискуссии с

гражданином _____,

(указывается порядковый номер, присвоенный кандидату)

участвующим в конкурсе на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края (на включение в кадровый резерв органов
исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского
края и Правительства Приморского
края)

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края)

I. Критерии оценки:

раскрытие содержания вопроса;

выявление ключевых фактов и проблем;

применение понятий и терминов;

уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

аналитические способности;

навык аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

навык ведения деловых переговоров;

умение обоснованно и самостоятельно принимать решения.

II. Выводы

_____ (указываются обоснованные выводы)

Руководитель государственного органа:

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

_____ (дата)

Приложение № 15

Форма

к Методике

проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и на
включение в кадровый резерв
органов исполнительной
власти Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского
края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края либо
уполномоченное им
должностное лицо

КРАТКАЯ СПРАВКА
на проект документа

Мне, _____

(Ф.И.О., замещаемая должность, образование, специальность,
стаж работы, ученая степень и (или) ученое звание)

поручено дать краткую справку на проект документа, подготовленный
гражданином _____,

(указывается порядковый номер, присвоенный кандидату)

участвующим в конкурсе на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края (на включение в кадровый резерв органов
исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского
края и Правительства Приморского края) _____

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края)

I. Критерии оценки:

раскрытие содержания вопроса;
выявление ключевых фактов и проблем;
применение понятий и терминов;
уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;
аналитические способности;
навык аргументированно отстаивать собственную точку зрения;
навык ведения деловых переговоров;
умение обоснованно и самостоятельно принимать решения.

II. Выводы _____
(указываются обоснованные выводы)

Руководитель государственного органа (руководитель структурного подразделения):

(Ф.И.О.)

(подпись)

(дата)

Приложение № 16

Форма

к Методике

проведения конкурсов на
замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Приморского края и на
включение в кадровый резерв
органов исполнительной
власти Приморского края,
аппарата Губернатора
Приморского края и
Правительства Приморского
края, в которых
представителем нанимателя
является Губернатор
Приморского края либо
уполномоченное им
должностное лицо

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по решению практических задач

Мне, _____

(Ф.И.О., замещаемая должность, образование, специальность,
стаж работы, ученая степень и (или) ученое звание)

поручено дать заключение по решению практической задачи
гражданином _____

(указывается порядковый номер, присвоенный кандидату)

участвующим в конкурсе на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Приморского края (на включение в кадровый резерв органов
исполнительной власти Приморского края, аппарата Губернатора Приморского
края и Правительства Приморского края)

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы
Приморского края)

I. Критерии оценки:

самостоятельность, правильность, аргументированность и полноту выполнения практического задания (решения практической задачи);

аккуратность выполнения практического задания;

соблюдение основных требований к оформлению;

оформление текста (полное соблюдение правил русской орфографии и пунктуации);

умение анализировать и оценивать информацию;

построение суждений и выводов;

знание и понимание терминологии;

умение работать с различными источниками информации;

своевременность представления решения задания.

II. Выводы

(указываются обоснованные выводы)

Руководитель государственного органа:

(Ф.И.О.)

(подпись)

(дата)