



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ ГУБЕРНАТОРА СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ И ПРАВИТЕЛЬСТВА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

13.08.2021

№ 115

г. Екатеринбург

О внесении изменений в методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области, утвержденную приказом Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области от 18.07.2018 № 88

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2020 № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области, утвержденную приказом Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области от 18.07.2018 № 88 «Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области и включение в кадровый резерв Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru), 2018, 26 июля, № 18305» (далее – Методика), следующие изменения:

1.1. В пункте 3 Методики слова «комиссией по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении делами» заменить словами «конкурсной комиссией Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области».

1.2. Подпункт 4 части первой пункта 19 Методики изложить в следующей редакции:

«4) 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);».

1.3. Часть первую пункта 13 Методики изложить в следующей редакции:

«Настоящей Методикой Управления делами определяется максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.».

1.4. Часть первую пункта 27 Методики дополнить подпунктом 7 следующего содержания: «7) решение практических задач.».

1.5. Пункт 29 Методики дополнить частью второй следующего содержания:

«Управлением делами создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.».

1.6. Пункт 30 Методики дополнить частью второй следующего содержания:

«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.».

1.7. Пункт 31 Методики изложить в следующей редакции:

«Общий балл кандидата за конкурсную процедуру определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату присутствующими членами комиссии при проведении конкурсной процедуры.».

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

1.8. В пункте 32 Методики слова «по убыванию» заменить словами «в порядке убывания их итоговых баллов.».

1.9. В пункте 33 Методики слова «из числа кандидатов, занявших в рейтинге первые три места» исключить.

1.10. Пункт 35 Методики изложить в следующей редакции:

«35. Комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Управления делами кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.».

1.11. Позиции, касающиеся руководителей, приложения № 1 к Методике исключить.

1.12. Позиции, касающиеся специалистов, приложения № 1 к Методике изложить в следующей редакции:

Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Управлением делами установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование написание реферата, письменной работы решение практических
-------------	---------	---	--

		задач
	старшая	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата, письменной работы решение практических задач

1.13. В приложении № 2 к Методике Раздел I «Тестирование» изложить в следующей редакции:

«Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) 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.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Тестирование может проводиться с использованием персонального компьютера.

Вопросы для проведения тестирования разрабатываются отделом кадровой работы Управления делами совместно с отделом Управления делами, в который проводится конкурс.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. Количество вопросов устанавливается в Программе проведения конкурса.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы Свердловской области, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Кандидатам предоставляется одинаковое количество времени для прохождения тестирования.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов - кандидат дал правильные ответы на 95 - 100% вопросов;

4 балла - кандидат дал правильные ответы на 90 - 94% вопросов;

3 балла - кандидат дал правильные ответы на 80 - 89% вопросов;

2 балла - кандидат дал правильные ответы на 70 - 79% вопросов;

1 балл - кандидат дал правильные ответы на 1 - 69% вопросов;

0 баллов - кандидат отказался от прохождения тестирования.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

Максимальный балл за выполнение тестирования - 5 баллов. Минимальный балл за выполнение тестирования - 0 баллов.

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

1.14. В приложении № 2 к Методике Раздел II «Анкетирование» изложить в следующей редакции:

«Анкетирование проводится по вопросам, составленным отделом кадровой работы Управления делами совместно с отделом Управления делами, в котором проводится конкурс, исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы Управления делами (группе должностей гражданской службы Свердловской области, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

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. В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Анкета проверяется начальником отдела Управления делами, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы в Управлении делами, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - начальником отдела Управления делами, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами.

На каждую анкету дается письменное заключение начальника отдела Управления делами, в котором проводится конкурс на вакансию, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Управления делами - начальника отдела Управления делами, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленной анкеты.

Анкетирование оценивается по следующим критериям:

- кандидат обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях, имеет публикации в печатных изданиях, рекомендации и рекомендательные письма (5 баллов);

- кандидат обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях, не имеет публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем (4 балла);

- кандидат обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, не имеет публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем (3 балла);

- кандидат обладает базовыми знаниями и умениями, не обладает профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем (2 балла);

- кандидат не обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем (1 балл);

- кандидат отказался от анкетирования (0 баллов).

Максимальный балл за выполнение анкетирования - 5 баллов. Минимальный балл за выполнение анкетирования - 0 баллов.»

1.15. В приложении № 2 к Методике Раздел III «Написание реферата или иных письменных работ» изложить в следующей редакции:

«Для написания реферата или письменной работы кандидату предлагаются темы, связанные с исполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы в Управлении делами, на замещение которой претендует кандидат. Темы письменных работ формулируются начальником отдела Управления делами, в котором имеются вакантные должности гражданской службы Свердловской области, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – начальником отдела Управления делами, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв в форме служебной записки на имя Управляющего делами.

Реферат, письменная работа должны соответствовать следующим требованиям:

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

шрифт – Liberation Serif, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Темы и порядок представления реферата, письменной работы устанавливаются в Программе проведения конкурса.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат, письменную работу дается письменное заключение начальником отдела Управления делами, в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – начальником отдела Управления делами, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей

гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения кандидату выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями к реферату, указанными в настоящем пункте и в порядке проведения конкурса (далее - требования), последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме (5 баллов);

- кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями, последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, представил практически не реализуемые предложения по заданной теме, допустил неточности и незначительные ошибки в оформлении (4 балла);

- кандидат оформил реферат в соответствии с требованиями, последовательно, но не в полном объеме, недостаточно качественно раскрыл содержание темы, не представил практически реализуемые предложения по заданной теме, не продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, допустил неточности и незначительные ошибки в оформлении (3 балла);

- кандидат оформил реферат не в соответствии с требованиями, непоследовательно и не в полном объеме раскрыл содержание темы, не продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме (2 балла);

- кандидат оформил реферат не в соответствии с требованиями, не раскрыл содержание темы, не представил предложения по заданной теме (1 балл);

- кандидат не представил реферат (0 баллов).

Максимальный балл за реферат - 5 баллов. Минимальный балл за реферат - 0 баллов.».

1.16. В приложении № 2 к Методике части седьмую, восьмую Раздела IV «Индивидуальное собеседование» исключить.

1.17. Приложение № 2 к Методике Раздел IV «Индивидуальное собеседование» дополнить частями седьмой – девятой следующего содержания:

«На основании индивидуального собеседования ответы кандидатов оцениваются по следующим критериям:

- кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам (5 баллов);

- кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам (4 балла);

- кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры (3 балла);

- кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам (2 балла);

- кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал понятия и термины, допустил многочисленные неточности и ошибки, не участвовал в дискуссии, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере (1 балл);

0 баллов - кандидат отказался отвечать на вопросы.

По результатам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет балл в конкурсном бюллетене.

Максимальный балл за индивидуальное собеседование - 5 баллов. Минимальный балл за индивидуальное собеседование - 0 баллов.»

1.18. Раздел V «Проведение групповых дискуссий» Методики исключить.

1.19. В приложении № 2 к Методике изменить Раздел VI «Подготовка проекта документа», изложив в новой редакции:

«Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки), проект служебной 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). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется начальником отдела Управления делами, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (либо по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). На проект документа дается заключение, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность проекта документа.

Итоговая оценка кандидатам выставляется по следующим критериям:

- кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями, указанными в порядке проведения конкурса (далее - требования к документу), на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; описал пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; проявил аналитические способности, логичность мышления (5 баллов);

- кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности и незначительные ошибки; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; проявил аналитические способности, логичность мышления (4 балла);

- кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил некоторые пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления (3 балла);

- кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; недостаточно отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления (2 балла);

- кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления (1 балл);

- кандидат отказался выполнять подготовку проекта документа (0 баллов).

Максимальный балл за подготовку проекта документа - 5 баллов. Минимальный балл за подготовку проекта документа - 0 баллов.

1.20. Приложение № 2 к Методике дополнить Разделом VII «Решение практических задач» следующего содержания:

«Решение практических задач кандидатом позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения кандидатом должностных обязанностей, в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается ознакомиться с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы в Управлении делами (по группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления делами), и подготовить ответы на вопросы, направленные на выявление аналитических, стратегических или управленческих способностей кандидата.

Решение практической задачи проверяется начальником отдела Управления делами, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (либо по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

На решение практической задачи начальником отдела Управления делами, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (либо по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) дается заключение, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность решения.

На основе указанного заключения кандидату выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- кандидат оформил решение практической задачи в соответствии с требованиями к документу, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для решения практической задачи; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, проявил аналитические способности, логичность мышления (5 баллов);

- кандидат оформил решение практической задачи в соответствии с требованиями к документу, продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности и незначительные ошибки; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для решения практической задачи; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для решения практической задачи; проявил аналитические способности, логичность мышления (4 балла);

3 балла - кандидат оформил решение практической задачи не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для решения практической задачи; отразил некоторые пути решения проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для решения практической задачи; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

- кандидат оформил решение практической задачи не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для решения практической задачи; недостаточно отразил пути решения проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для решения практической задачи; не проявил аналитические способности, логичность мышления (2 балла);

- кандидат оформил решение практической задачи не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для решения практической задачи; не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для решения практической задачи, с учетом правильного применения норм

законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для решения практической задачи; не проявил аналитические способности, логичность мышления (1 балл);

- кандидат отказался выполнять решение практической задачи (0 баллов).

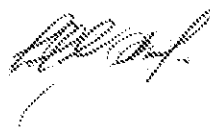
Максимальный балл за решение практической задачи - 5 баллов. Минимальный балл за решение практической задачи - 0 баллов.»

2. Начальнику отдела информатизации Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области (В.Г. Соколов) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.upravdel.midural.ru) в подразделе «Нормативные правовые акты Управления делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области» раздела «Документы» в течение пяти дней со дня принятия.

3. Настоящий приказ опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Управляющий делами
Губернатора Свердловской области
и Правительства Свердловской области



Н.Д. Чернев