

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в управлении по регулированию тарифов области, включение в кадровый резерв управления по регулированию тарифов области

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ), РЕКОМЕНДУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТАРИФОВ ОБЛАСТИ, ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТАРИФОВ ОБЛАСТИ

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в управлении по регулированию тарифов области (далее - гражданская служба, Управление) и включение в кадровый резерв управления по регулированию тарифов 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.

Первая часть теста (для оценки уровня владения кандидатами 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) формируется по единым унифицированным заданиям, размещенным на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Федерации» (<http://gossluzhba.gov.ru>), вторая часть теста формируется по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тестовые вопросы, формируемые по единым унифицированным заданиям, а также перечень правильных ответов на указанные тестовые вопросы подготавливаются департаментом государственной, муниципальной службы и противодействия коррупции аппарата главы администрации области.

Тестовые вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, а также перечень правильных ответов на указанные тестовые вопросы подготавливаются заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов, при этом не менее 30 процентов и не более 50 процентов вопросов должны касаться тематики профессиональной служебной деятельности.

Список тестовых вопросов, перечень правильных ответов на тестовые вопросы утверждаются председателем конкурсной комиссии и не подлежат разглашению до проведения тестирования.

Тестирование проводится в электронной или письменной форме. Количество тестовых вопросов в тестовом задании, а также форма проведения тестирования указываются в объявлении о проведении конкурса.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования - 60 минут.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. В случае если кандидат не дал ответ на тестовый вопрос, либо в качестве правильного варианта отметил более одного ответа, считается, что на тестовый вопрос ответ дан неверно.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Количество баллов, набранных кандидатом по результатам тестирования, определяется исходя из количества правильных ответов на тестовые вопросы:

$$\text{Количество баллов} = \frac{\text{Количество правильных ответов}}{\text{Количество вопросов}} \times 10$$

количество тестовых вопросов

Полученный результат округляется до десятых долей.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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 для замещения указанных должностей.

Вопросы для анкетирования подготавливаются подготавливаются заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Список вопросов для анкетирования утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения анкетирования.

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.

Результаты анкетирования оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом полноты ответов на поставленные вопросы, количества указанных публикаций в печатных изданиях, наличия рекомендаций и (или) рекомендательных писем, представленных кандидатом.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам анкетирования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

3. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иных письменных работ используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской

службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата или задание для написания иных письменных работ в случае проведения конкурса для замещения вакантной должности гражданской службы определяется заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Тема реферата или задание для написания иных письменных работ утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до даты вручения кандидатам конкурсного задания, назначенной председателем конкурсной комиссии.

Объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы). Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Объем иной письменной работы определяется председателем конкурсной комиссии.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат или иные письменные работы дается письменное заключение подготавливаются заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иных письменных работ.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка.

Рефераты и иные письменные работы оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом соответствия установленным требованиям оформления, раскрытия темы, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, обоснованности и практической реализуемости представленных предложений по заданной теме.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам написания реферата или иных письменных работ, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавших на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

4. Индивидуальное собеседование

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

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

Перечень вопросов для индивидуального собеседования подготавливается подготавливаются заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Перечень вопросов для индивидуального собеседования утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения индивидуального собеседования.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться по поручению председателя конкурсной комиссии заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

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

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению начальника Управления ведется видео - и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, при этом:

в 10 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, если ответы не даны кандидатом либо даны неверно.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам индивидуального собеседования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на собеседовании, с округлением результата до десятых долей.

5. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Тема для проведения групповой дискуссии утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения групповой дискуссии.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются членами конкурсной комиссии. Затем проводится групповая дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Итоги прохождения кандидатами групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом раскрытия темы, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, обоснованности и практической реализуемости представленных предложений по заданной теме.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам прохождения групповой дискуссии, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

6. Подготовка проекта документа

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

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по 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.

Задание для подготовки проекта документа подготавливается заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Задание для подготовки проекта документа утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до даты вручения кандидатам конкурсного задания, назначенной председателем конкурсной комиссии.

Оценка подготовленного проекта документа по поручению председателя конкурсной комиссии может осуществляться заместителем начальника Управления, курирующим отдел, в котором проводится конкурс, в том числе и в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Проекты документов оцениваются членами конкурсной комиссии интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом соответствия установленным требованиям оформления, понимания сути вопроса, выявления кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки документа, отражения путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильности применения норм законодательства Российской Федерации, обоснованности подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, правовой и лингвистической грамотности.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам подготовки проектов документов, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.