



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от _____ № _____
г. Курган

О конкурсной комиссии Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», постановлением 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», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав конкурсной комиссии Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области (далее – Управление) согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии Управления согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении, включение в кадровый резерв Управления согласно приложению 3 к настоящему приказу.

4. Утвердить Методику проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров Управления согласно приложению 4 к настоящему приказу.

5. Признать утратившим силу приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области».

6. Признать утратившим силу приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 31 мая 2017 года № 90 «О внесении изменения в приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения

Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области».

7. Признать утратившим силу приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 1 октября 2018 года № 117 «О внесении изменения в приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области».

8. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.

9. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области Богданова А.В.

Начальник Управления защиты населения
от чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской области

С.В. Кетов

Приложение 1 к приказу
Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области
от _____ 2019 года № ____
«О конкурсной комиссии Управления
защиты населения от чрезвычайных
ситуаций и обеспечения пожарной
безопасности Курганской области»

Состав
конкурсной комиссии Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций
и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

Богданов Анатолий Владимирович	- заместитель начальника Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области, председатель конкурсной комиссии Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области (далее – конкурсная комиссия, Управление соответственно);
Лапина Анна Владимировна	- начальник финансово-экономического отдела Управления, заместитель председателя конкурсной комиссии;
Черниенко Людмила Валентиновна	- главный специалист кадровой службы отдела по управлению персоналом управления государственной службы и кадров Аппарата Губернатора Курганской области, секретарь конкурсной комиссии;
Члены конкурсной комиссии:	
Симонова Наталья Николаевна	- главный специалист-эксперт службы общего обеспечения Управления;
Цыбух Анатолий Николаевич	- председатель совета Курганского областного отделения Общероссийской общественной организации «Всероссийское добровольное пожарное общество», член Общественного совета при Управлении;
Независимый эксперт	- по отдельному договору;
Независимый эксперт	- по отдельному договору;
- представитель структурного подразделения Управления, в котором проводится	

конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, формируется кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении.

Приложение 2 к приказу
Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области
от _____ 2019 года № ____
«О конкурсной комиссии Управления
защиты населения от чрезвычайных
ситуаций и обеспечения пожарной
безопасности Курганской области»

Порядок работы конкурсной комиссии Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

1. Конкурсная комиссия Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности (далее – конкурсная комиссия, Управление соответственно) образуется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением 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», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области» и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов конкурсной комиссии.

3. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

4. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Управления проводится периодическое обновление ее состава.

6. С целью обеспечения контроля при выполнении гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими), допущенными к участию в конкурсе (далее – кандидатами), конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

7. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

8. Конкурсная комиссия выполняет следующие функции:

1) проведение конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении (далее – конкурс на замещение вакантной должности);

2) проведение конкурсов на включение в кадровый резерв Управления;

3) проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении категории «руководители», относящихся к высшей, главной группам должностей (далее – конкурс на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области);

4) проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей подведомственных Управлению государственных казенных учреждений (далее – конкурс на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций);

5) принимает решение о включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций, решение об исключении из резерва управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, из резерва управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций.

9. Конкурсная комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

1) запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений Управления необходимые для ее работы документы и материалы;

2) использовать в своей работе не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курганской области различные методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты);

3) при проведении конкурсов на замещение вакантной должности, включение в кадровый резерв Управления, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций применять методики проведения конкурсов согласно приложениям 3 и 4 к настоящему приказу.

10. Заседание конкурсной комиссии при проведении вышеуказанных конкурсов осуществляется при наличии не менее двух кандидатов.

11. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы Курганской области, не допускается.

12. Заседания конкурсной комиссии проводит председатель либо в его отсутствие заместитель председателя.

13. Председатель конкурсной комиссии открывает заседание конкурсной комиссии, секретарь оглашает повестку дня, знакомит членов конкурсной комиссии с необходимой информацией, ведет протокол заседания конкурсной комиссии.

14. Члены конкурсной комиссии при осуществлении конкурсного отбора вправе голосовать только за одного из кандидатов.

Член конкурсной комиссии, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности и (или) в конкурсе на включение в кадровый резерв Управления, конкурсе на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций в голосовании не участвует. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии.

15. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Управления, резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата.

16. По результатам конкурсов на замещение вакантных должностей, включение в кадровый резерв Управления, включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций, конкурсная комиссия принимает решение об определении победителя конкурса на вакантную должность (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв), либо об отсутствии победителя конкурса на вакантную должность (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв), о включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

17. Сообщения о результатах конкурса на замещение вакантной должности и включении в кадровый резерв Управления в 7-дневный срок со дня его завершения направляются в письменной форме кандидатам, 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 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»). Информация о результатах конкурса размещается в указанный срок на официальном сайте Управления и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

18. О включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров, кандидат извещается в письменной форме в течение 14 календарных дней со дня принятия соответствующего решения.

Об исключении из резерва управленческих кадров лицо, включенное в резерв управленческих кадров, извещается в письменной форме в течение 14 календарных дней со дня принятия (утверждения) соответствующего решения конкурсной комиссии, которое принимается (утверждается) в день исключения из резерва управленческих кадров.

19. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет служба общего обеспечения Управления.

20. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе на включение в кадровый резерв Управления, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Управления, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

21. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 3 к приказу
Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области
от _____ 2019 года № ____
«О конкурсной комиссии Управления
защиты населения от чрезвычайных
ситуаций и обеспечения пожарной
безопасности Курганской области»

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской
области и включение в кадровый резерв Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности
Курганской области

Раздел I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области и включение в кадровый резерв Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области (далее – Методика, Управление соответственно) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Курганской области (далее – гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Управлении и включение в кадровый резерв Управления (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв)

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

Раздел II. Подготовка к проведению конкурсов

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

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений Управления по согласованию со службой общего обеспечения Управления.

По решению начальника Управления в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки:

тестирование;

написание реферата и иных письменных работ;

подготовка проекта документа;

индивидуальное собеседование.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению 2 к настоящей Методике.

7. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в Управлении в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно – конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

9. Для эффективного применения методов оценки обеспечивается участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Управления и его структурных подразделений.

10. При подготовке к проведению конкурсов службой общего обеспечения Управления уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты).

11. В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета, образованного при Управлении в соответствии со статьей 6 Закона Курганской области от 24 декабря 2015 года № 132 «Об отдельных вопросах организации и осуществления общественного контроля в Курганской области». Общее число представителей Общественного совета при Управлении и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти

общего числа членов конкурсной комиссии.

Раздел III. Объявление и проведение конкурсов, предварительное тестирование претендентов

12. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

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

14. Конкурс проводится в два этапа.

15. На первом этапе на официальных сайтах Управления и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

16. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

17. 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 может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

18. 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.

19. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

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

21. На первом этапе проведения конкурсов заседание конкурсной комиссии проводится без приглашения кандидатов. Заседание конкурсной комиссии проводится

в течение 14 календарных дней после окончания срока приема документов на участие в конкурсе и включает в себя:

- 1) рассмотрение представленных кандидатами документов;
- 2) принятие решения о допуске кандидатов к участию во втором этапе конкурса;
- 3) принятие решения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий, соответствующих утвержденным методам оценки.

22. При проведении конкурса применение всех установленных методов оценки не является обязательным. Рекомендуются проводить не менее 3 конкурсных процедур. Обязательными методами оценки устанавливаются: тестирование, индивидуальное собеседование. Оценка кандидатов при проведении конкурса осуществляется с соблюдением следующей последовательности в применении методов оценки: сначала выполняется тестирование, затем иные конкурсные задания, завершаются конкурсные процедуры очным индивидуальным собеседованием. Время, требуемое для выполнения конкурсной процедуры, определяются индивидуально исходя из ее содержания.

23. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается начальником Управления после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

24. Не позднее, чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса на официальных сайтах Управления и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается информация о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурса. Кандидатам направляются соответствующие сообщения 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 указанной информационной системы.

25. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

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

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

26. Согласование базы вопросов осуществляется посредством подготовки соответствующей служебной записки на имя начальника Управления.

26. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

27. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя может вестись аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур.

28. По результатам выполнения кандидатами конкурсных заданий осуществляется подготовка справки согласно приложению 3 к настоящей Методике.

29. Не позднее 3 рабочих дней до проведения индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии знакомятся со справкой и подводят предварительные итоги конкурса.

30. Кандидаты, не прошедшие тестирование и не выполнившие конкурсные задания (общая сумма набранных баллов менее 50% максимального балла) к индивидуальному собеседованию не допускаются.

31. Информация о результатах выполнения конкурсных заданий направляется кандидатам в письменном виде на почтовый адрес, указанный в заявлении, либо, по выбору кандидата, сообщением по электронной почте и посредством телефонной связи.

32. На заседании конкурсной комиссии при проведении второго этапа конкурса проводятся индивидуальные собеседования с кандидатами и принимается решение об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв).

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

34. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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

37. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

38. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

39. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 6 к настоящей Методике.

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

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

41. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение 1
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области и включение в кадровый резерв Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), используемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области и включение в кадровый резерв Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Управления, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование подготовка проекта документа написание реферата индивидуальное собеседование
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Управлением установленных задач и функций	тестирование подготовка проекта документа написание реферата

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
			индивидуальное собеседование
Специалисты	старшая		тестирование подготовка проекта документа индивидуальное собеседование

Приложение 2
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Управлении защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области и включение в
кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области

Описание
методов оценки профессиональных и личностных качеств
граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих),
используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности
Курганской области и включение в кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности

Раздел I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее – гражданская служба) в Управлении и включение в кадровый резерв Управления (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.

При тестировании используется единый перечень вопросов, утвержденный председателем конкурсной комиссии.

Тест содержит 60 вопросов. Уровень сложности тестовых заданий возрастает в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы.

Первая часть теста формируется службой общего обеспечения Управления по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы и содержит 50 вопросов.

Вторая часть теста формируется руководителем структурного подразделения Управления, в котором проводится конкурс, по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится

конкурс на включение в кадровый резерв, (далее – руководитель заинтересованного структурного подразделения) по согласованию со службой общего обеспечения Управления и содержит 10 вопросов.

Тестирование может проводиться в электронном виде или на бумажных носителях. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами в целях решения тестовых заданий средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, любых письменных материалов, обмен информацией между кандидатами. В случае необходимости допускается внесение в бланк с перечнем вопросов исправлений, заверенных подписью кандидата.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Максимальный балл за тестирование составляет 3 балла. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Для кандидата, набравшего менее 70 процентов правильных ответов, применяются другие методы оценки, указанные в пункте 5 настоящей Методики.

По результатам тестирования кандидатам выставляются:

3 балла, если даны правильные ответы на 54 – 60 (90 – 100%) вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 48 – 53 (80 – 89%) вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 42 – 47 (70 – 79%) вопросов;

0 баллов, если нет правильных ответов.

Раздел II. 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 иной письменной работы в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв — руководителем структурного подразделения Управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, по согласованию с председателем конкурсной 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;

нумерация страниц начинается с титульного листа, ставится только со второй страницы;

наличие стандартных ссылок на использованные источники в соответствии с ГОСТ;

оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, возможны приложения (таблицы, схемы, диаграммы,

иллюстрации);

каждая часть реферата начинается с новой страницы; список литературы оформляется на отдельном листе в алфавитном порядке с указанием наименования, даты, номера, издательства;

на титульном листе указываются тема реферата, автор, год;

оглавление – план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится;

введение – формулируется суть исследуемой проблемы, определяется значимость и актуальность, выбранной темы, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;

основная часть состоит из двух разделов: в первом анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с выбранной темой, описывается существующая нормативная правовая база, во втором даются предложения с четко выраженной авторской позицией, логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики работы в государственном органе области, решению существующих проблем;

в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части. Кроме того, рекомендуется обозначить те аспекты проблемы, которые известны автору, но не были им рассмотрены в силу объективных причин;

в списке литературы указываются законы, иные нормативные правовые акты, литература, Интернет-источники, на которые ссылается автор в тексте реферата, и иные документы, использованные при подготовке реферата.

Кандидат представляет подготовленный реферат или иную письменную работу после получения сообщения о допуске ко второму этапу конкурса, но не позднее даты проведения конкурсных испытаний.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Управления, 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.

Критерии оценки реферата

Критерии	Шкала оценки	Баллы
Соответствие установленным требованиям оформления	реферат соответствует установленным требованиям оформления; грамматические, орфографические, лексические ошибки отсутствуют	3
	реферат в основном соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено одно из требований: или ограничение объёма реферата, или использован другой шрифт, или отсутствуют ссылки на использованные источники и т.д.), имеется в совокупности не более 3 грамматических и/или орфографических, и/или	2

Критерии	Шкала оценки	Баллы
	лексических ошибок	
	реферат частично соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено несколько из требований: ограничение объёма реферата, использован другой шрифт, отсутствуют ссылки на использованные источники и т.д.), имеется в совокупности не более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	1
	реферат не соответствует установленным требованиям оформления, содержит в совокупности более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	0
Раскрытие темы	тема раскрыта	3
	в достаточном объеме раскрытие темы, соответствие плана теме реферата, но присутствуют неточности	2
	анализ основных вопросов темы недостаточно глубокий, содержание темы раскрыто неполно, содержание реферата отчасти соответствует теме	1
	тема не раскрыта, существенное непонимание проблемы	0
Аналитические способности, логичность мышления	определена проблематика и рассмотрена в широком контексте с учётом влияния максимального количества факторов, выделена основная информация, имеется личная оценка проблемы, логическая последовательность, точность и однозначность, доказательность в рассуждениях, сделаны выводы с грамотной аргументацией	3
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, имеется личная оценка проблемы, логическая последовательность, отсутствует точность и/или доказательность в рассуждениях, сделаны выводы	2
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует личная оценка проблемы, точность и/или доказательность в рассуждениях, отсутствуют выводы	1

Критерии	Шкала оценки	Баллы
	не определена проблематика, отсутствует личная оценка проблемы, логическая последовательность, доказательность в рассуждениях, отсутствуют выводы	0
Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме	выводы обоснованы, представляют интерес, логично следуют из изложенного в реферате материала, правильно использованы понятия и термины, представленные предложения по теме могут быть реализованы на практике	3
	выводы обоснованы, логично следуют из изложенного в реферате материала, не все представленные предложения по теме могут быть реализованы на практике	2
	низкая значимость выводов для дальнейшей практической деятельности, не всегда правильно использованы понятия и термины, представленные предложения по теме не могут быть реализованы на практике	1
	выводы не обоснованы, представленные предложения по теме не могут быть реализованы на практике	0

Максимальный балл за выполнение конкурного задания - 12 баллов.

Написание реферата или иной письменной работы считается успешно выполненной, если кандидат набрал не менее 50% от максимального балла.

Раздел III. 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 (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. Содержание задания утверждается председателем конкурсной комиссии.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Управления, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Управления, 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 исполнителя подготовленного проекта документа.

Для итоговой оценки проекта документа используются следующие критерии:

соответствие установленным требованиям оформления, раскрытие темы, аналитические способности и логичность мышления, обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме, правовая и лингвистическая грамотность.

Шкала оценки проекта документа

Критерии	Шкала оценки	Баллы
Соответствие установленным требованиям оформления	соответствует установленным требованиям оформления; грамматические, орфографические, лексические ошибки отсутствуют	3
	в основном соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено одно из требований)	2
	частично соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено несколько из требований)	1
	полное несоответствие требованиям	0
Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, которые послужили основанием для разработки проекта	3
	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, но не выявил ключевые факты и проблемы	2
	кандидат продемонстрировал частичное понимание сути вопроса	1
	кандидат не продемонстрировал понимание сути вопроса	0
Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, которые послужили основанием для разработки проекта	3
	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, но не выявил ключевые факты и проблемы	2
	кандидат продемонстрировал частичное понимание сути вопроса	1
	кандидат не продемонстрировал понимание сути вопроса	0
Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для	подходы к решению проблем обоснованы, служат основанием для разработки проекта документа	3
	подходы к решению проблем недостаточно	2

Критерии	Шкала оценки	Баллы
разработки проекта документа	обоснованы, требуют доработки	
	подходы к решению проблем не обоснованы, не могут служить основанием для разработки проекта документа	1
	подходы отсутствуют	0
Аналитические способности, логичность мышления	ярко выражены	3
	выражены	2
	слабо выражены	1
	не выражены	0
Правовая и лингвистическая грамотность	высокий уровень	3
	выше среднего	2
	средний уровень	1
	низкий уровень	0

Максимальный балл за выполнение конкурного задания - 12 баллов. Задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал 50 % и более от максимального балла.

Раздел IV. 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) руководителем структурного подразделения по согласованию со службой общего обеспечения Управления составляется и утверждается председателем конкурсной комиссии перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

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

В случае невозможности участия в заседании конкурсной комиссии руководителя, проводившего индивидуальное собеседование, указанным лицом не позднее рабочего дня, предшествующего дате заседания конкурсной комиссии, составляется и передается секретарю конкурсной комиссии письменное заключение о результатах предварительного индивидуального собеседования. Указанное заключение доводится до конкурсной комиссии секретарем конкурсной комиссии в форме устного

доклада в ходе ее заседания.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя может вестись аудиозапись 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 оценивается по трехбалльной системе:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины;

0 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Итоговая оценка в баллах по результатам индивидуального собеседования определяется путем сложения баллов, полученных кандидатом от всех членов конкурсной комиссии, и деления этой суммы на количество членов конкурсной комиссии.

В случае, если член конкурсной комиссии не участвовал в оценке хотя бы одного кандидата, его оценка по каждому кандидату не учитывается при определении среднего арифметического баллов, выставленных конкурсной комиссией по результатам индивидуального собеседования.

Приложение 3
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Управлении защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области и включение в
кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области

**Справка
о результатах выполнения кандидатами конкурсных заданий**

№ п/п	ФИО кандидата	Результаты выполнения конкурсных заданий				Общая сумма набранных баллов /% от максимального балла
		Тестиро- вание	Итого- вый балл/ % пра- вильных ответов	Написание реферата, и (или) подготовка проекта документа	Итого- вый балл/ % пра- виль- ных ответов	

Приложение 4
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Управлении защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области и включение в
кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области

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 Управления)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение 5
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области и включение в кадровый резерв Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

Решение
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

« ____ » _____ 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 Курганской области в Управлении защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения Управления)

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 Курганской области

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Управления	Группа должностей государственной гражданской службы Курганской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)		
Председатель конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Заместитель председателя конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Секретарь конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Независимые эксперты	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Представитель Общественного совета при Управлении	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Другие члены конкурсной комиссии, присутствовавшие на заседании	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)

Приложение 6
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Курганской области в Управлении защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области и включение в
кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и
обеспечения пожарной безопасности
Курганской области

**Протокол
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Управления защиты
населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности
Курганской области**

« ____ » _____ 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 Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области (далее соответственно — кадровый резерв, Управления) по следующей группе должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее — гражданская служба)

(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 кандидат (кандидатов) для включения в кадровый резерв Управления (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 Управления

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Курганской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)		
Председатель конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Заместитель председателя конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Секретарь конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Независимые эксперты	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Представитель Общественного совета при Управлении	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
Другие члены конкурсной комиссии, присутствовавшие на заседании	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)
	_____	_____
	(подпись)	(инициалы, фамилия)

Приложение 4 к приказу
Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области
от _____ 2019 года № ____
«О конкурсной комиссии Управления
защиты населения от чрезвычайных
ситуаций и обеспечения пожарной
безопасности Курганской области»

Методика проведения конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области

Раздел I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Управления защиты населения от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности Курганской области (далее соответственно - Методика, Управление) разработана в соответствии с Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области» (далее - Закон).

2. Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Управления проводятся для выдвижения на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении категории «руководители», относящихся к высшей, главной группам должностей (далее - конкурс на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области), для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей подведомственных Управлению государственных казенных учреждений (далее - конкурс на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций).

3. Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Управления заключаются в оценке профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством для замещения соответствующих управленческих должностей, их деловых и личностных качеств, необходимых для замещения управленческих должностей.

Раздел II. Подготовка к проведению конкурсов

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Курганской области (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов, должностных инструкций руководителей организаций.

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется службой общего обеспечения Управления, должностных инструкций кураторами соответствующего Государственного казенного учреждения.

По решению начальника Управления в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

6. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки:

тестирование;

написание реферата или иной письменной работы;

интервью;

индивидуальное собеседование.

7. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению 2 к настоящей Методике.

8. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области), а также профессиональные и личностные качества, такие как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, лидерство и принятие управленческих решений.

9. При проведении конкурсов на включение в резерв управленческих кадров Управления применение всех установленных методов оценки не является обязательным. Рекомендуются проводить не менее 3 конкурсных процедур. Обязательными методами оценки для конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций устанавливаются: тестирование, индивидуальное собеседование. Необходимость применения остальных методов оценки устанавливает конкурсная комиссия. Время, требуемое для выполнения конкурсной процедуры, определяются индивидуально для каждой конкурсной процедуры, исходя из ее содержания.

Раздел III. Объявление и проведение конкурсов

10. Объявление о проведении конкурса, содержащее требование о перечне документов, представляемых для участия в конкурсе, об условиях конкурса с указанием сроков приема документов размещается на официальном сайте Управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. Конкурс проводится в два этапа:

1 этап - отбор кандидатов на основе анализа представленных документов: заявления об участии в конкурсе; анкеты по форме согласно приложению 1 к Закону; иных документов, представленных в соответствии с условиями конкурса;

2 этап - конкурсные процедуры для кандидатов, отобранных по результатам 1 этапа конкурса.

Приложение 1
к Методике проведения конкурсов на
включение в резерв управленческих
кадров Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области

**Методы
оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, используемые
при
проведении конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для
замещения вакантных должностей государственной гражданской службы
Курганской области, резерв управленческих кадров для выдвижения на
замещение вакантных должностей руководителей организаций**

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	тестирование
	главная	написание реферата или иных письменных работ подготовка проекта документа индивидуальное собеседование
Руководители организаций		тестирование написание реферата или эссе интервью индивидуальное собеседование

Приложение 2
к Методике проведения конкурсов на
включение в резерв управленческих
кадров Управления защиты населения от
чрезвычайных ситуаций и обеспечения
пожарной безопасности Курганской
области

**Описание методов
оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, используемые
при
проведении конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для
замещения вакантных должностей государственной гражданской службы
Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на
замещение вакантных должностей руководителей организаций**

Раздел I. Тестирование

1. Тестирование может проводиться в электронном виде или на бумажных носителях. Тест представляет собой перечень теоретических вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один является правильным.

2. Оценка соответствия кандидатов базовым квалификационным требованиям (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области) включает 4 теста:

- на знание государственного языка Российской Федерации – русского языка;
- на определение уровня знаний основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации;
- на определение уровня знаний основ законодательства о гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции;
- на определение уровня знаний и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

Тест формируется службой общего обеспечения Управления и содержит 50 вопросов.

Вторая часть теста по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы формируется службой общего обеспечения Управления и содержит 10 вопросов.

3. Оценка соответствия кандидатов базовым квалификационным требованиям (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров на замещение вакантных должностей руководителей организаций) включает 4 теста:

- на знание государственного языка Российской Федерации – русского языка;
- на определение уровня знаний основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации;
- на определение уровня знаний основ законодательства о противодействии коррупции;
- на определение уровня знаний и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

Тест формируется службой общего обеспечения Управления и содержит 50 вопросов.

Вторая часть теста формируется куратором соответствующего Государственного казенного учреждения по направлениям деятельности организации в зависимости от обязанностей, включенных в должностную инструкцию и содержит 10 вопросов.

4. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами в целях решения тестовых заданий средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, любых письменных материалов, обмен информацией между кандидатами. В случае необходимости допускается внесение в бланк с перечнем вопросов исправлений, заверенных подписью кандидата.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальный балл за тестирование составляет 3 балла. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

По результатам тестирования кандидатам выставляются:

3 балла, если даны правильные ответы на 54 – 60 (90 – 100%) вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 48 – 53 (80 – 89%) вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 42 – 47 (70 – 79%) вопросов;

0 баллов, если нет правильных ответов.

Раздел II. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата, эссе или иных письменных работ используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы Курганской области, вакантной должности руководителя организации, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата, эссе или иной письменной работы определяется конкурсной комиссией (в случае проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области), куратором соответствующего Государственного казенного учреждения (в случае проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров на замещение вакантных должностей руководителей организаций).

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;

нумерация страниц начинается с титульного листа, ставится только со второй страницы;

наличие стандартных ссылок на использованные источники в соответствии с ГОСТ;

оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, возможны приложения (таблицы, схемы, диаграммы, иллюстрации);

каждая часть реферата начинается с новой страницы; список литературы оформляется на отдельном листе в алфавитном порядке с указанием наименования, даты, номера, издательства;

на титульном листе указываются тема реферата, автор, год;

оглавление – план реферата, в котором каждому разделу должен

соответствовать номер страницы, на которой он находится;

введение – формулируется суть исследуемой проблемы, определяется значимость и актуальность, выбранной темы, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;

основная часть состоит из двух разделов: в первом анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с выбранной темой, описывается существующая нормативная правовая база, во втором даются предложения с четко выраженной авторской позицией, логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики работы в государственном органе области, решению существующих проблем;

в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части. Кроме того, рекомендуется обозначить те аспекты проблемы, которые известны автору, но не были им рассмотрены в силу объективных причин;

в списке литературы указываются законы, иные нормативные правовые акты, литература, Интернет-источники, на которые ссылается автор в тексте реферата, и иные документы, использованные при подготовке реферата.

Кандидат представляет подготовленный реферат или эссе после получения сообщения о допуске ко второму этапу конкурса, но не позднее даты проведения конкурсных испытаний.

Требования к написанию эссе:

объем работы не более 3 страниц формата А4,
шрифт Arial, размер шрифта 14,
межстрочный интервал —1,5.

Оформление эссе производится в следующем порядке: титульный лист, введение (суть и обоснование выбора выбранной темы, краткие определения ключевых терминов); основная часть (аргументированное раскрытие темы на основе собранного материала); заключение (обобщения и выводы).

В качестве иных письменных работ в случае проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области может использоваться подготовка экспертного заключения.

объем работы не более 2 страниц формата А4,
шрифт Arial, размер шрифта 14,
межстрочный интервал —1,5.

Оценивание представленных кандидатом экспертных заключений, возможно, осуществить путем сопоставления основных выводов заключений с реальной экспертизой проекта. Экспертное заключение на правовой акт должно быть выполнено с учетом правил юридической техники и содержать аргументированные выводы и предложения.

В экспертном заключении кандидатом должны быть отражены следующие сведения:

о соответствии (не противоречии) положений правового акта федеральному и региональному законодательству;

о наличии компетенции государственного органа на принятие правового акта;

о возможных правовых последствиях принятия правового акта.

На реферат, эссе или иную письменную работу дается письменное заключение председателя конкурсной комиссии (в случае проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области), куратора соответствующего Государственного казенного учреждения (в случае проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров на замещение вакантных должностей руководителей

организаций).

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата, эссе или иной письменной работы.

Критерии оценки реферата

Критерии	Шкала оценки	Баллы
Соответствие установленным требованиям оформления	реферат соответствует установленным требованиям оформления; грамматические, орфографические, лексические ошибки отсутствуют	3
	реферат в основном соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено одно из требований: или ограничение объёма реферата, или использован другой шрифт, или отсутствуют ссылки на использованные источники и т.д.), имеется в совокупности не более 3 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	2
	реферат частично соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено несколько из требований: ограничение объёма реферата, использован другой шрифт, отсутствуют ссылки на использованные источники и т.д.), имеется в совокупности не более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	1
	реферат не соответствует установленным требованиям оформления, содержит в совокупности более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	0
Раскрытие темы	тема раскрыта	3
	в достаточном объеме раскрытие темы, соответствие плана теме реферата, но присутствуют неточности	2
	анализ основных вопросов темы недостаточно глубокий, содержание темы раскрыто неполно, содержание реферата отчасти соответствует теме	1
	тема не раскрыта, существенное непонимание проблемы	0
Аналитические способности, логичность мышления	определена проблематика и рассмотрена в широком контексте с учётом влияния максимального количества факторов, выделена основная информация, имеется личная оценка проблемы, логическая	3

Критерии	Шкала оценки	Баллы
	последовательность, точность и однозначность, доказательность в рассуждениях, сделаны выводы с грамотной аргументацией	
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, имеется личная оценка проблемы, логическая последовательность, отсутствует точность и/или доказательность в рассуждениях, сделаны выводы	2
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует личная оценка проблемы, точность и/или доказательность в рассуждениях, отсутствуют выводы	1
	не определена проблематика, отсутствует личная оценка проблемы, логическая последовательность, доказательность в рассуждениях, отсутствуют выводы	0
Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме	выводы обоснованы, представляют интерес, логично следуют из изложенного в реферате материала, правильно использованы понятия и термины, представленные предложения по теме могут быть реализованы на практике	3
	выводы обоснованы, логично следуют из изложенного в реферате материала, не все представленные предложения по теме могут быть реализованы на практике	2
	низкая значимость выводов для дальнейшей практической деятельности, не всегда правильно использованы понятия и термины, представленные предложения по теме не могут быть реализованы на практике	1
	выводы не обоснованы, представленные предложения по теме не могут быть реализованы на практике	0

Критерии оценки эссе

Критерии	Шкала оценки	Баллы
Соответствие установленным требованиям	эссе соответствует установленным требованиям оформления; грамматические, орфографические, лексические ошибки отсутствуют	3

Критерии	Шкала оценки	Баллы
оформления	эссе в основном соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено одно из требований), имеется в совокупности не более 3 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	2
	эссе частично соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено несколько из требований), имеется в совокупности не более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	1
	реферат не соответствует установленным требованиям оформления, содержит в совокупности более 5 грамматических и/или орфографических, и/или лексических ошибок	0
Раскрытие темы	тема раскрыта, четко выражена авторская позиция, правильно использованы понятия и термины,	3
	тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, правильно использованы понятия и термины, но присутствуют неточности	2
	анализ основных вопросов темы недостаточно глубокий, содержание темы раскрыто неполно, слабо отражена собственная позиция	1
	тема не раскрыта, существенное непонимание проблемы	0
Аналитические способности, логичность мышления	определена проблематика и рассмотрена в широком контексте с учётом влияния максимального количества факторов, выделена основная информация, параграфы представлены в логической последовательности, присутствуют элементы экспертного заключения	3
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, имеется логическая последовательность, отсутствует точность и/или доказательность в рассуждениях, присутствуют элементы экспертного заключения	2
	определена проблематика, но не учтены все факторы, влияющие на ситуацию, выделена основная информация, в тексте есть логические нарушения в представлении материала; элементы экспертного заключения не прослеживаются	1

Критерии	Шкала оценки	Баллы
	не определена проблематика, отсутствует логическая последовательность, доказательность в рассуждениях, описание без анализа или аргументации, элементы экспертного заключения отсутствуют	0
Выводы	сделаны выводы с грамотной аргументацией представляют интерес	3
	выводы обоснованы, логично следуют из изложенного в реферате материала	2
	низкая значимость выводов	1
	выводы не обоснованы или отсутствуют	0

Критерии оценки экспертного заключения

Критерии	Баллы
представленный текст имеет описательный характер, содержание заключения свидетельствует о недостаточно глубоком понимании автором поставленной проблемы, незнании положений федерального и регионального законодательства; формулировка экспертных критериев является воспроизведением общепринятого мнения, а не результатом собственных аналитических действий; экспертное заключение не подкрепляется аргументированными доводами; оформление задания не полностью соответствует требованиям	от 1 до 4
структура, содержание и стилистика представленного текста в целом соответствуют условиям задания; содержание заключения свидетельствует о понимании автором поставленной проблемы, знании положений федерального и регионального законодательства; но экспертное заключение не подкрепляется доказательными аргументами; при оформлении задания допущены незначительные погрешности	от 5 до 8
структура, содержание и стилистика представленного текста полностью соответствуют условиям задания; содержание заключения свидетельствует о глубоком понимании автором поставленной проблемы, знании федерального и регионального законодательства; экспертные критерии сформулированы четко и недвусмысленно; экспертное заключение подкрепляется доказательными аргументами и иллюстрирующими цитатами; оформление задания соответствует всем требованиям	от 9 до 12

Максимальный балл за выполнение конкурсного задания - 12 баллов.

Написание реферата или эссе считается успешно выполненной, если кандидат набрал не менее 50% от максимального балла.

Раздел III. 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. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа. Содержание задания утверждается председателем конкурсной комиссии.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Управления. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность исполнителя подготовленного проекта документа.

Для итоговой оценки проекта документа используются следующие критерии: соответствие установленным требованиям оформления, раскрытие темы, аналитические способности и логичность мышления, обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме, правовая и лингвистическая грамотность.

Шкала оценки проекта документа

Критерии	Шкала оценки	Баллы
Соответствие установленным требованиям оформления	соответствует установленным требованиям оформления; грамматические, орфографические, лексические ошибки отсутствуют	3
	в основном соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено одно из требований)	2
	частично соответствует установленным требованиям оформления (не соблюдено несколько из требований)	1
	полное несоответствие требованиям	0
Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, которые послужили основанием для разработки проекта	3
	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, но не выявил ключевые факты и проблемы	2
	кандидат продемонстрировал частичное понимание сути вопроса	1
	кандидат не продемонстрировал понимание сути вопроса	0
Отражение путей решения проблем, послуживших	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, которые послужили основанием	3

Критерии	Шкала оценки	Баллы
основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	для разработки проекта	
	кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, но не выявил ключевые факты и проблемы	2
	кандидат продемонстрировал частичное понимание сути вопроса	1
	кандидат не продемонстрировал понимание сути вопроса	0
Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	подходы к решению проблем обоснованы, служат основанием для разработки проекта документа	3
	подходы к решению проблем недостаточно обоснованы, требуют доработки	2
	подходы к решению проблем не обоснованы, не могут служить основанием для разработки проекта документа	1
	подходы отсутствуют	0
Аналитические способности, логичность мышления	ярко выражены	3
	выражены	2
	слабо выражены	1
	не выражены	0
Правовая и лингвистическая грамотность	высокий уровень	3
	выше среднего	2
	средний уровень	1
	низкий уровень	0

Максимальный балл за выполнение конкурного задания - 12 баллов. Задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал 50 % и более от максимального балла.

Раздел IV. Интервью

Для оценки профессиональных знаний и навыков кандидатов (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций) используется интервью, направленное на выявление конкретных поведенческих примеров из опыта кандидата, дающих возможность определить уровень развития управленческих компетенций оцениваемого: определить те компетенции кандидата, которые являются его сильными сторонами и компетенции, которые будут ограничивать его эффективность.

Интервью проводит председатель конкурсной комиссии, заместитель председателя конкурсной комиссии и секретарь конкурсной комиссии. Записи интервью относятся к конфиденциальной информации и могут быть использованы только для отбора. По результатам интервью выставляются:

3 балла, если кандидат не затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период от шести месяцев до года до даты интервью (не раньше двух лет), каждый пример содержит конкретную ситуацию, в которой участвовал кандидат; кандидат рассказывает о том, что именно он делал и говорил; ситуация уже закончилась и имеет конкретный результат;

2 балла, если кандидат не затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период более двух лет до даты интервью, каждый пример содержит конкретную ситуацию, в которой участвовал кандидат; кандидат рассказывает о том, что именно он делал и говорил; ситуация уже закончилась и имеет конкретный результат;

1 балл, если кандидат затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период более двух лет до даты интервью, потребоваться задать дополнительные вопросы, чтобы получить наиболее полную и точную информацию о конкретном опыте кандидата;

0 баллов, приведены «некачественные примеры», которые нельзя оценивать - предположения, домыслы, неопределенные или общие утверждения; описания событий, в которых кандидат не был непосредственным участником, ситуация не закончилась.

Раздел V. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится на предмет выяснения его представлений о:

основных функциональных обязанностях по предполагаемой к замещению должности;

перспективах работы в данной должности;

проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится предполагаемая к замещению должность;

текущем состоянии дел в указанной сфере и другие.

Оценка кандидатов осуществляется членами комиссии по трехбалльной системе. В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты тестирования, выполнения конкурсного задания кандидатов, общий рейтинг кандидатов.

По результатам конкурса комиссия принимает решение по каждому кандидату о включении его в резерв управленческих кадров либо об отказе во включении в резерв управленческих кадров открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии.