



# ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ

## ПРИКАЗ

От 16.07.2018 № 202  
г.ПСКОВ

Об утверждении Регламента работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Государственном комитете Псковской области по охране объектов культурного наследия и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета Псковской области по охране объектов культурного наследия

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службы 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 методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом области от 05 декабря 2005 года № 491-ОЗ «О государственной гражданской службе Псковской области», на основании Положения о Государственном комитете Псковской области по охране объектов культурного наследия, утвержденного постановлением Администрации области от 01 ноября 2013 года № 510,  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Регламент работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Государственном комитете Псковской области по охране объектов культурного наследия согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

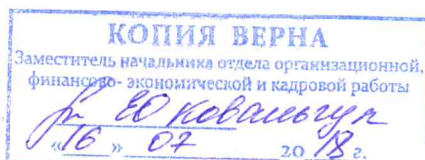
1.2. Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета Псковской области по охране объектов культурного наследия согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Заместителю начальника отдела организационной, финансово-экономической и кадровой работы Ковальчук Е.О. ознакомить в установленном порядке государственных гражданских служащих Государственного комитета Псковской области по охране объектов культурного наследия с настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Государственного  
комитета Псковской области по охран  
объектов культурного наследия

Е.А.Яковлева





Приложение № 1  
Утверждено  
приказом Государственного комитета  
Псковской области по охране объектов  
культурного наследия  
от 16.07.2018 № 208

**Регламент работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Государственном комитете Псковской области по охране объектов культурного наследия**

1. Настоящий Регламент определяет порядок работы комиссии Государственного комитета Псковской области по охране объектов культурного наследия (далее - Комитет) по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Комитете.

2. Настоящий Регламент разработан в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом области от 05 декабря 2005 года № 491-ОЗ «О государственной гражданской службе Псковской области».

3. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом. В состав конкурсной комиссии входят председатель Комитета (председатель конкурсной комиссии); первый заместитель председателя комитета (заместитель председателя конкурсной комиссии); представитель нормативно-правового отдела (член конкурсной комиссии); представитель отдела организационной, финансово-экономической и кадровой работы (секретарь конкурсной комиссии); начальник структурного подразделения Комитета, в котором проводится конкурс; представитель Комитета по управлению государственной службой и наградам Администрации области; независимые эксперты-специалисты по вопросам, связанным с государственной гражданской службой, и представители общественного совета при Комитете. Независимые эксперты включаются в состав конкурсной комиссии Комитета по приглашению Комитета по управлению государственной службой и наградам Администрации области. Общее число независимых экспертов и представителей общественного совета при Комитете должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии Комитета.

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. Руководство деятельностью конкурсной комиссии Комитета осуществляет председатель конкурсной комиссии.

В период отсутствия председателя конкурсной комиссии Комитета руководство ее деятельностью осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

Обеспечение работы конкурсной комиссии Комитета (прием заявлений, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии, ведение журнала учета участников конкурса и представленных ими документов, подготовка информационных писем, подготовка проекта приказа по результатам проведения конкурса) осуществляется секретарем конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии Комитета участвует в оценке кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссии.

В период отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из ее членов.

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

6. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности.

7. Заседание конкурсной комиссии Комитета проводится по мере необходимости на основании приказа Комитета о проведении конкурса.

8. Заседание конкурсной комиссии Комитета проводится при наличии не менее двух кандидатов.

9. Заседание конкурсной комиссии читается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведения заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

10. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсная комиссия принимает одно из следующих решения:

1) признать одного кандидата победителем такого конкурса в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2) признать отсутствие победителя такого конкурса.

11. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсная комиссия вправе рекомендовать председателю Комитета включить в кадровый резерв Комитета кандидата, который не стал победителем такого конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку конкурсной комиссии, а также кандидатов из числа тех, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от максимально набранного итогового балла.

12. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- 1) признать одного или нескольких кандидатов победителями такого конкурса в порядке, установленном законодательством Псковской области;
- 2) признать отсутствие победителей такого конкурса.

13. Заседание конкурсной комиссии оформляется решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

14. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении, а также включения в кадровый резерв.

15. В течение 7 календарных дней со дня проведения конкурса кандидатам, принявшим участие в конкурсе, отделом организационной, финансово-экономической и кадровой работы направляются сообщения о результатах проведения конкурса в письменном виде.

16. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Приложение № 2  
Утверждено  
приказом Государственного комитета  
Псковской области по охране объектов  
культурного наследия  
от 16.07.2018 № 202

**Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв  
Государственного комитета Псковской области по охране объектов  
культурного наследия**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Государственного комитета Псковской области по охране объектов культурного наследия (далее — Методика) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы области при проведении Комитетом конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Комитета (далее - конкурсов).

2. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службы 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 области от 05 декабря 2005 года № 491-ОЗ «О государственной гражданской службе Псковской области».

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Псковской области), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), а также в их соответствии установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы.

**II. Подготовка к проведению конкурсов**

3. При подготовке к проведению конкурсов в Комитете руководителями структурных подразделений Комитета, на замещение должности которых планируется проведение конкурса, совместно с нормативно-правовым отделом и отделом организационной, финансово-экономической и кадровой работы

определяются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, принимаемые при проведении конкурса, и формируются соответствующие конкурсные задания, при необходимости актуализируются положения должностных регламентов государственных гражданских служащих указанных структурных подразделений Комитета.

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

4. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности.

5. Методы оценки позволяют оценить:

профессиональный уровень кандидатов в зависимости от профессиональной служебной деятельности;  
профессиональные и личностные качества;  
стратегическое мышление;  
командное взаимодействие;  
персональную эффективность;  
гибкость и готовность к изменениям;  
лидерство и принятие управленческих решений.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2.

7. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса, утверждаемой нормативным правовым актом Комитета.

8. В методике проведения конкурса, рекомендуется определить максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

### III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

9. На официальных сайтах Комитета и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее — объявление о конкурсе).



10. Объявление о конкурсе включает в себя: наименование вакантной должности гражданской службы Комитета, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

В объявлении также указываются 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.

11. 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 своего профессионального уровня, о чем указывается в объявлении о конкурсе.

12. 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.

13. 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.

#### IV. Проведение конкурсов

14. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленным 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.

15. 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 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).

16. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

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

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

20. 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.

21. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов. Рейтинг кандидатов выстраивается по количеству баллов от большего к меньшему.

22. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве итоговых баллов у нескольких кандидатов решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против».

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

23. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5.

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

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

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 конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
и включение в кадровый резерв  
Государственного комитета Псковской области  
по охране объектов культурного наследия

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих области) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Комитета и включение в кадровый резерв Комитета

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки	Максимальный балл
Руководители	ведущая	Планирование и организация деятельности Комитета, 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	10
			Индивидуальное собеседование	10
			Подготовка проекта документа	10
			Написание реферата	10
			Анкетирование	10
			Проведение групповых дискуссий	10
Специалисты	ведущая	Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Комитетом установленных задач и функций	Тестирование	9
			Индивидуальное собеседование	9
			Подготовка проекта документа	9
			Анкетирование	9
			Написание реферата	9
	старшая		Тестирование	9
			Индивидуальное собеседование	9

			Подготовка проекта документа	9
Обеспечивающие специалисты	ведущая	Выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Комитета	Тестирование	8
	старшая		Индивидуальное собеседование	8
	младшая			



Приложение № 2  
к Методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
и включение в кадровый резерв  
Государственного комитета Псковской области  
по охране объектов культурного наследия

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан  
Российской Федерации (государственных гражданских служащих Комитета),  
при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы Комитета и включение в кадровый  
резерв Комитета

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерство (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Ставропольского края 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.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

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.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 75 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## II. 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.

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.

## III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы 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 в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 3 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.



В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

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

#### 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) составляется 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 руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, 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 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 министра 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.

## V. 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 руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

## VI. 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.



Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, 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 проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и Ставропольского края;

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Приложение № 3  
к Методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
и включение в кадровый резерв  
Государственного комитета Псковской области  
по охране объектов культурного наследия

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 Комитета)

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)