



## МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

### П Р И К А З

27 декабря 2021

г.Ставрополь

№ 353

О внесении изменений в приказ министерства финансов Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 163 «О некоторых вопросах проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края»

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приказ министерства финансов Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 163 «О некоторых вопросах проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края» (с изменениями, внесенными приказом министерства финансов Ставропольского края от 19 января 2021 г. № 14).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Заместитель председателя  
Правительства Ставропольского края –  
министр финансов Ставропольского края



Л.А.Калинченко

## УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства  
финансов Ставропольского края  
от «27» декабря 2021 г. № 353

### ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в приказ министерства финансов Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 163 «О некоторых вопросах проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края»

1. В Положении о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края:

1.1. В пункте 8:

1.1.1. Абзац второй изложить в следующей редакции:

«В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе отдела государственной службы и кадров, правового отдела министерства, заместители министра, являющиеся представителями курируемых структурных подразделений, в соответствии с утвержденным приказом министерства о распределении обязанностей, выступающих в качестве специалистов в областях и видах профессиональной служебной деятельности курируемых структурных подразделений, соответствующих задачам и функциям министерства, а также независимые эксперты (представители научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, в том числе по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы). Наряду с независимыми экспертами в конкурсную комиссию включаются представители Общественного совета, образованного при министерстве финансов Ставропольского края (далее – Общественный совет).».

1.1.2. Дополнить абзацами четвертым и пятым следующего содержания:

«Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты приглашаются и отбираются в порядке, установленном нормативным правовым актом Губернатора Ставропольского края.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии по проведению аттестации и квалификационного экзамена государственных гражданских служащих Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.».

1.2. Пункт 12 дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания конкурсной комиссии в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения. Данное решение оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии, который подписывается председательствующим на заседании конкурсной комиссии и секретарем конкурсной комиссии.».

2. В составе конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – состав комиссии):

2.1. Включить в состав комиссии следующих лиц:

Куницына Наталья Николаевна	заведующая кафедрой финансов и кредита института экономики и управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», независимый эксперт (по согласованию)
Мухорьянова Оксана Анатольевна	доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда института экономики и управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», независимый эксперт (по согласованию)

## 2.2. Строку

Толстова Светлана заместитель министра финансов Ставрополь-  
Ивановна ского края

после слова «края» дополнить знаком сноски «\*».

## 2.3. Строку

«представитель управления кадров, государственной, муниципальной служ-  
бы и наград аппарата Правительства Ставропольского края (по согласо-  
ванию)\*\*»

исключить.

## 2.4. Строку

«независимые эксперты:»

исключить.

## 2.5. Строку

«представители научных, образовательных и других организаций, специали-  
сты по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персо-  
нальных данных (по согласованию)»

исключить.

## 2.6. Строку

«специалисты в области оценки персонала без указания персональных дан-  
ных (по согласованию)»

исключить.

2.7. В сноске «\*» слово «специалистом» заменить словами «выступаю-  
щим в качестве специалиста».

2.8. Сноску «\*\*» исключить.

3. Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – Методика) изложить в редакции согласно приложению к настоящим изменениям.

---

## Приложение

к изменениям, которые вносятся в приказ министерства финансов Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 163 «О некоторых вопросах проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края»

### «УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства  
финансов Ставропольского края  
от 25 июня 2018 г. № 163

## МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ Президента Российской Федерации), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» и определяет процедуру проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для за-

мещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – конкурс, кадровый резерв, гражданская служба).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки конкурсной комиссией для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно – граждане, гражданские служащие, кандидаты, конкурсная комиссия), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (далее – квалификационные требования).

3. Конкурс проводится на условиях, определенных статьей 22 Федерального закона, и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

4. Решение о проведении конкурса, количестве и видах используемых методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурса, принимается представителем нанимателя и оформляется соответствующим приказом министерства финансов Ставропольского края (далее соответственно – Методы оценки, министерство). Члены конкурсной комиссии вправе вносить представителю нанимателя предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

5. При приеме документов, указанных в пунктах 7 и 8 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации (далее соответственно – документы, Положение о конкурсе), от граждан, гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее – претендент), отделом государственной службы и кадров министерства проводится оценка полноты и надлежащего оформления представленных претендентами документов, а также определение соответствия претендентов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки.

6. По истечении срока, установленного Положением о конкурсе для приема документов претендентов, отделом государственной службы и кадров министерства составляется список кандидатов.

7. Отдел государственной службы и кадров министерства не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном информационном Интернет-портале органов государственной власти Ставропольского края и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – государственная информационная система) информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие уведомления в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы.

8. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурса используются следующие Методы оценки:

- 1) тестирование;
- 2) индивидуальное собеседование;
- 3) анкетирование;
- 4) подготовка проекта документа;
- 5) написание реферата или иных письменных работ;
- 6) проведение групповых дискуссий;
- 7) решение практических задач.

9. Использование Методов оценки, указанных в пункте 8 настоящей Методики, заключается в выполнении кандидатом одного конкурсного задания по каждому Методу оценки, определенному в соответствии с пунктами 11 и 12 настоящей Методики.

10. Методы оценки, предусмотренные подпунктами «1» и «2» пункта 8 настоящей Методики, являются обязательными.

11. Использование Методов оценки, предусмотренных подпунктами «3» – «7» пункта 8 настоящей Методики, осуществляется согласно приложению 1 к настоящей Методике и оформляется приказом министерства.

12. Описание Методов оценки пункта 8 настоящей Методики и установление максимального и минимального количества баллов, выставяемых за выполнение кандидатами каждого конкурсного задания, устанавливается в описании Методов оценки согласно приложению 2 к настоящей Методике.

13. Для организации проведения конкурса в случае необходимости структурные подразделения министерства и заместители министра, являющиеся представителями курируемых структурных подразделений, в соответствии с распределением обязанностей, утвержденным приказом министерства, выступающие в качестве специалистов в областях и видах профессиональной служебной деятельности курируемых структурных подразделений, соответствующих задачам и функциям министерства представляют в отдел государственной службы и кадров министерства в сроки, определенные приказом министерства, следующие материалы:

1) положение об отделе, 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;

2) перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для участия в конкурсе.

14. Для выполнения конкурсных заданий кандидатам предоставляется равное количество времени.

15. Выполненные конкурсные задания подписываются кандидатами с указанием даты и времени их выполнения.

16. Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 60 процентов и более от максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания.

17. Результаты конкурсных заданий, выполненных кандидатами в соответствии с Методами оценки, предусмотренными пунктом 8 настоящей Методики, подсчитываются и резюмируются секретарем конкурсной комиссии на основании заполненных каждым членом конкурсной комиссии кратких справок для предоставления конкурсной комиссии.

18. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением написания реферата, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

19. Для проведения заседания конкурсной комиссии отдел государственной службы и кадров министерства вносит результаты оценки конкурсных заданий, за исключением результатов индивидуального собеседования, в сводную таблицу результатов оценки конкурсных заданий по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике с указанием суммы набранных кандидатом баллов.

20. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и интегрированной оценки.

21. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

22. На итоговом заседании конкурсной комиссии:

1) рассматриваются и обсуждаются результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий;

2) проводится индивидуальное собеседование с каждым кандидатом в целях оценки профессионального уровня кандидата и его соответствие квалификационным требованиям;

3) принимается решение конкурсной комиссии по результатам конкурса.

23. 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.

24. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края (далее – Решение) по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края (далее – Протокол) по форме согласно приложению 6 к настоящей Методике.

В Решении (Протоколе) указывается рейтинг кандидатов согласно набранным баллам в порядке убывания по результатам оценки конкурсной комиссией.

25. Для включения в кадровый резерв конкурсной комиссией рекомендуются кандидаты из числа кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

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

---

## Приложение 1

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Возможные методы оценки
1	2	3	4
Руководители	высшая, главная, ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, 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	подготовка проекта документа; написание реферата или иных письменных работ; анкетирование; проведение групповых дискуссий; решение практических задач

1	2	3	4
Специалисты	высшая, главная, ведущая, старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	подготовка проекта документа; написание реферата или иных письменных работ; анкетирование; проведение групповых дискуссий; решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	главная, ведущая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственного органа	подготовка проекта документа; написание реферата или иных письменных работ; анкетирование; проведение групповых дискуссий; решение практических задач
	старшая, младшая		подготовка проекта документа; анкетирование

## Приложение 2

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв, министерство) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, основ Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Ставропольского края, 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.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, включающим в себя вопросы на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знание и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и

вида профессиональной служебной деятельности министерства, в которую включаются вопросы знания основ Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Ставропольского края.

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.

Тест включает в себя 50 вопросов по единым унифицированным заданиям и темам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности министерства. Максимальное количество баллов за решение теста составляет 10 баллов.

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

Результаты тестирования оформляются и подготавливаются секретарем комиссии 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.

Для самостоятельного заполнения Анкеты всем кандидатам предоставляется равное время.

Анкета кандидата оценивается каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – кандидат не ответил на вопрос или при ответе на него неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень знаний в соответствующей сфере;

«1 балл» – кандидат в полном объеме, качественно и правильно ответил на вопрос, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей в соответствующей сфере.

Результаты оценки анкет кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:  
фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;  
фамилия и инициалы кандидата;  
баллы, поставленные кандидату по каждому вопросу;  
подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Анкета включает в себя 10 вопросов, максимальное количество баллов за заполнение анкеты составляет 10 баллов.

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

Бланки анкет подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии. Анкеты, заполненные кандидатами, а также листы оценки кандидатов приобщаются к Решению (Протоколу).

### III. 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 иных письменных работ определяется представителем нанимателя, являющимся председателем конкурсной комиссии.

Реферат или иные письменные работы должны соответствовать следующим требованиям:

объем реферата или иных письменных работ – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат или иные письменные работы должны содержать ссылки на использованные источники.

На реферат или иные письменные работы дается письменное заключение представителем нанимателя либо заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (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 10 критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы;
- 3) самостоятельность суждения;
- 4) логичность мышления;
- 5) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;
- 6) наличие авторской позиции;
- 7) умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- 8) грамотность и культура изложения;
- 9) отсутствие орфографических и синтаксических ошибок;
- 10) наличие доказательной части раскрываемости проблемы в основной части реферата или иной письменной работы.

Реферат или иные письменные работы кандидата оцениваются за каждый критерий каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

- «0 баллов» – реферат кандидата не соответствует данному критерию;
- «1 балл» – реферат кандидата соответствует данному критерию.

Результаты оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

- фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;
- фамилия и инициалы кандидата;
- баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;
- подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Реферат или иные письменные работы засчитываются, если работа кандидата соответствует 70 и более процентам критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

#### IV. Индивидуальное собеседование

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

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

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя 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 объективной оценки, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

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

Индивидуальное собеседование с кандидатом оценивается по следующим 10 критериям:

для категории «специалисты» старшей группы, «обеспечивающие специалисты» всех групп:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) умение планировать и выполнять работу своевременно;

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы;

4) наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор;

5) умение быстро и правильно реагировать на возникающие ситуации;

6) умение отстаивать свою точку зрения;

7) наличие стратегического мышления;

8) наличие командного взаимодействия;

9) персональная эффективность;

10) наличие гибкости и готовности к изменениям;

для категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) наличие у кандидата организаторских способностей;

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

4) стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

- 5) умение оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений;
- 6) наличие стратегического мышления;
- 7) наличие командного взаимодействия;
- 8) персональная эффективность;
- 9) наличие гибкости и готовности к изменениям;
- 10) лидерство и принятие управленческих решений.

Индивидуальное собеседование с кандидатом оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – профессиональные и личностные качества кандидата не соответствуют указанным критериям;

«1 балл» – профессиональные и личностные качества кандидата соответствуют указанным критериям.

Результаты оценки индивидуального собеседования кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Индивидуальное собеседование считается успешно пройденным, если кандидат в ходе индивидуального собеседования набрал необходимое количество баллов, которое соответствует 70 и более процентам критериев.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии проставляет результат индивидуального собеседования в конкурсный бюллетень на основании листа оценки кандидата.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

## V. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии определяется представителем нанимателя, являющимся председателем конкурсной комиссии.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ. Ответы кандидатов изучаются членами комиссии.

По результатам изучения ответов кандидатов каждым членом комиссии выставляется итоговая оценка по следующим 10 критериям:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) наличие стратегического мышления;

3) умение отстаивать свою точку зрения;

4) раскрытие темы;

5) логичность мышления;

6) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;

7) грамотность и культура изложения;

8) наличие командного взаимодействия;

9) лидерство и принятие управленческих решений;

10) наличие у кандидата организаторских способностей.

Групповая дискуссия оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки кандидатов по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – профессиональные и личностные качества кандидата не соответствуют указанным критериям;

«1 балл» – профессиональные и личностные качества кандидата соответствуют указанным критериям.

Результаты оценки проведения групповой дискуссии кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Групповая дискуссия считается успешно пройденной кандидатом, если кандидат в ходе данной конкурсной процедуры набрал необходимое количество баллов, которое соответствует 70 и более процентам критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

## 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 осуществляется представителем нанимателя или заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (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.

Подготовленный кандидатом проект оценивается по следующим 10 критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и Ставропольского края;
- 4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 5) аналитические способности,
- 6) логичность мышления;
- 7) правовая грамотность;
- 8) лингвистическая грамотность;
- 9) наличие авторской позиции, самостоятельность суждения;
- 10) умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал.

Подготовленный проект оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – проект документа кандидата не соответствует данному критерию;

«1 балл» – проект документа кандидата соответствует данному критерию.

Результаты оценки подготовки проекта документов кандидатом оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;  
фамилия и инициалы кандидата;  
баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;  
подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие данным критериям составляет 10 баллов.

Подготовленный проект является зачтенным, если кандидат написал работу, которая соответствует 70 и более процентов критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии. Результаты оценки проекта документа оформляются секретарем комиссии в виде краткой справки.

---

### Приложение 3

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### СВОДНАЯ ТАБЛИЦА результатов оценки конкурсных заданий

№ п/п	ФИО кандидата	Баллы, выставленные за каждый метод оценки	Итоговый балл (сумма среднего арифметического баллов)	Место в рейтинге
1	2	3	4	5

---

## Приложение 4

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### 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 государственного органа)

---

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет 10 баллов)

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

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

---

(подпись)

---

## Приложение 5

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края

---

(наименование государственного органа)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

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

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

---

(наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)

---

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---

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

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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края	Группа должностей государственной гражданской службы Ставропольского края

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Представители  
общественного совета

_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
_____	_____
(подпись)	(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

## Приложение 6

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
министерства финансов Ставропольского края

\_\_\_\_\_ (наименование государственного органа)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края по следующей группе должностей государственной гражданской службы Ставропольского края

\_\_\_\_\_ (наименование группы должностей)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края (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 министерства финансов Ставропольского края

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)»

\_\_\_\_\_