



СЧЕТНАЯ ПАЛАТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

«28» ноября 2018 г.

129

Об организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации

В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», а также с 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» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Создать конкурсную комиссию в аппарате Счетной палаты Российской Федерации по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в составе согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положение о порядке работы конкурсной комиссии в аппарате Счетной палаты Российской Федерации по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской

службы и включение в кадровый резерв согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

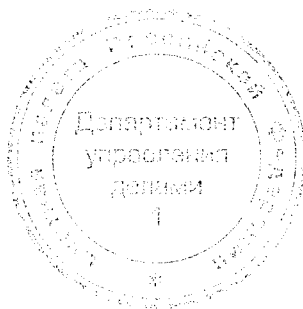
4. Признать утратившими силу приказы Председателя Счетной палаты Российской Федерации:

от 11 июля 2017 г. № 64 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации»;

от 30 июня 2014 г. № 87 «О конкурсной комиссии в аппарате Счетной палаты Российской Федерации по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы и включению в кадровый резерв» (с изменениями, утвержденными приказами Председателя Счетной палаты Российской Федерации от 10 апреля 2015 г. № 33, от 20 августа 2015 г. № 74, от 13 ноября 2015 г. № 104, от 30 мая 2017 г. № 44, от 26 сентября 2017 г. № 95, от 2 ноября 2017 г. № 114, от 7 июня 2018 г. № 65).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель



А.Л.Кудрин

Состав
конкурсной комиссии в аппарате Счетной палаты Российской Федерации
по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной
государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв

Савельев Олег Генрихович	– руководитель аппарата Счетной палаты Российской Федерации (председатель конкурсной комиссии)
Мизина Оксана Александровна	– ведущий эксперт Секретариата Председателя Счетной палаты Российской Федерации (заместитель председателя конкурсной комиссии)
Назаренко Дмитрий Станиславович	– заместитель начальника отдела развития профессиональных компетенций гражданских служащих Департамента по развитию человеческого капитала (секретарь конкурсной комиссии)
Калино Инесса Геннадьевна	– заместитель директора департамента – начальник отдела развития профессиональных компетенций гражданских служащих Департамента по развитию человеческого капитала
Кузнецова Марина Алексеевна	– директор Департамента кадров
Морозова Ирина Владимировна	– директор Финансового департамента
Кузнецова Екатерина Анатольевна	– начальник отдела судебно-договорной работы Департамента юридического обеспечения
руководитель структурного подразделения, в котором проводится конкурс	–
независимые эксперты (не менее двух) (представители научных и образовательных учреждений, других организаций, являющиеся специалистами по вопросам, связанным с гражданской службой)	– (по согласованию)

Приложение № 2
к приказу Председателя
Счетной палаты
Российской Федерации
от «29» ноября 20 18 г. № 129

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке работы конкурсной комиссии в аппарате Счетной палаты
Российской Федерации по проведению конкурса на замещение вакантной
должности федеральной государственной гражданской службы и
включение в кадровый резерв

I. Формирование конкурсной комиссии

1. Для проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации (далее – гражданская служба, конкурс, вакантная должность, кадровый резерв) приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации (далее – Счетная палата) образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.

2. В состав конкурсной комиссии входят Председатель Счетной палаты и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из Департамента по развитию человеческого капитала, структурного подразделения, в котором проводится конкурс, а также представители иных структурных подразделений из числа специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Счетной палаты), представители научных, образовательных, других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты), без указания персональных данных экспертов.

Общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной

четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

При подготовке к проведению конкурсов Департаментом по развитию человеческого капитала уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов.

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

4. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

5. По решению Председателя Счетной палаты проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление состава конкурсной комиссии.

II. Проведение конкурса

6. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты).

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 гражданской службы, не допускается.

В ходе проведения заседания конкурсной комиссии ведется аудиозапись.

7. Конкурсная комиссия осуществляет оценку соответствия кандидатов квалификационным требованиям исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации.

Федерации (далее – Методика).

8. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, о прохождении гражданской или иной государственной службы, об осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур в соответствии с Методикой.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

9. Члены конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой, а также присутствовать при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур.

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

11. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

12. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса (о включении в кадровый резерв) без проведения очного

индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

13. 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.

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

15. 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.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

МЕТОДИКА
проведения конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной гражданской службы
в аппарате Счетной палаты Российской Федерации
и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации

I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) при проведении Счетной палатой Российской Федерации (далее – Счетная палата) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты (далее - конкурсы, вакантная должность, кадровый резерв).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан (гражданских служащих) на замещение вакантной должности или включение в кадровый резерв, допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), а также их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

3. Основными задачами проведения конкурса являются:

1) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе (далее - граждане);

2) обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы в аппарате Счетной палаты, на должностной рост на конкурсной основе (далее - гражданские

служащие);

3) отбор и формирование на конкурсной основе профессионального состава гражданских служащих аппарата Счетной палаты;

4) реализация принципов открытости, объективности и эффективности отбора.

4. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

5. Конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при заключении срочного служебного контракта;

3) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60¹ Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ);

4) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв.

6. Конкурс может не проводиться:

а) при назначении на должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, определенных номенклатурой должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к

сведениям особой важности, совершенно секретным или секретным;

б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению Председателя Счетной палаты.

7. Организационное обеспечение проведения конкурса осуществляется Департаментом по развитию человеческого капитала аппарата Счетной палаты (далее – Департамент по развитию человеческого капитала).

8. В целях проведения конкурса образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.

9. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе Департамент по развитию человеческого капитала подготавливает и размещает на внутреннем информационном интранет-портале Счетной палаты (далее - внутренний портал Счетной палаты), официальном сайте Счетной палаты и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информацию о конкурсе, а также принимает от граждан (гражданских служащих) документы, указанные в объявлении.

На втором этапе конкурсной комиссией оценивается профессиональный уровень кандидатов, допущенных ко второму этапу конкурса, и их соответствие квалификационным требованиям.

10. При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

II. Подготовка к проведению конкурса

11. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы

оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей, на замещение которых планируется объявление конкурса, в установленном в Счетной палате порядке.

12. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации 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 (группе должностей) гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв.

13. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей (групп должностей, по которым формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

14. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные 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» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

15. Конкурс объявляется по решению Председателя Счетной палаты или уполномоченного им лица при наличии вакантной должности (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв), замещение которой может быть произведено на конкурсной основе.

16. В объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указывается следующая информация:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения вакантной должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 21 настоящей Методики;

срок, до истечения которого принимаются документы;

предполагаемая дата проведения конкурса;

место и порядок проведения конкурса;

сведения о методах оценки;

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;

информация о возможности прохождения предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки претендентом своего профессионального уровня в соответствии с пунктом 17 настоящей Методики;

иные информационные материалы.

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), знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений 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.

IV. Проведение конкурса

21. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Счетную палату:

- 1) личное заявление на имя Председателя Счетной палаты;
- 2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;
- 3) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- 4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

5) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

6) письменное согласие на обработку персональных данных;

7) иные документы, предусмотренные Федеральным законом № 79-ФЗ, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

22. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в аппарате Счетной палаты и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Председателя Счетной палаты.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности в аппарате Счетной палаты, представляет заявление на имя Председателя Счетной палаты, заполненную, подписанную им и заверенную структурным подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

23. Документы, указанные в пунктах 21 и 22 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Счетную палату

лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление документов не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении документов не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине Председатель Счетной палаты или уполномоченное им лицо вправе перенести сроки их приема.

24. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

25. Достоверность сведений, представленных гражданином в Счетную палату, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

26. При обработке персональных данных в Счетной палате 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.

27. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

28. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Председателем Счетной палаты или уполномоченным им лицом после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется Председателем Счетной палаты.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина (гражданского служащего) на гражданскую службу, он информируется Департаментом по развитию человеческого капитала в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

29. Претендент на замещение вакантной должности, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать такое решение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

30. Департамент по развитию человеческого капитала не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Счетной палаты и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам 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.

31. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений 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).

Тестирование проводится перед заседанием конкурсной комиссии. Информация о дате, месте и времени его проведения направляется кандидатам в составе информации, направляемой в соответствии с пунктом 30 настоящей Методики.

32. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов осуществляется конкурсной комиссией в соответствии с Положением о порядке работы конкурсной комиссии в аппарате Счетной палаты Российской

Федерации по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв.

V. Заключительные положения

33. По результатам конкурса в установленном в Счетной палате порядке издается приказ (распоряжение) о назначении победителя конкурса на вакантную должность и с ним заключается служебный контракт.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Счетной палаты кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности, то с согласия указанного лица издается приказ Председателя Счетной палаты либо распоряжение должностного лица, наделенного в соответствии с решением Председателя Счетной палаты соответствующими полномочиями, о включении его в кадровый резерв Счетной палаты для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

34. 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.

35. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается приказ Председателя Счетной палаты либо распоряжение должностного лица, наделенного в соответствии с решением Председателя Счетной палаты соответствующими полномочиями, о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

36. Департамент по развитию человеческого капитала извещает кандидатов о результатах конкурса.

Сообщения о результатах конкурса в семидневный срок со дня его завершения направляются кандидатам 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 государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Счетной палаты и указанной информационной системы в сети «Интернет».

37. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены Департаментом по развитию человеческого капитала по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в Департаменте по развитию человеческого капитала, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

38. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, Председатель Счетной палаты может принять решение о проведении повторного конкурса.

(подпись)

Российской Федерации
от «13» ноября 2018 г. № 129

Российской Федерации

Счетная палата Российской Федерации

(дата проведения конкурса)

конкурсной комиссии:

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

государственной гражданской службы

(наименование должности с указанием структурного подразделения)

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 федеральной государственной гражданской службы

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей федеральной государственной гражданской службы

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(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)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Российской Федерации
от «19» ноября 2018 г. № 129

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

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

(наименование группы должностей)

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 % 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 Счетной палаты Российской Федерации:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(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)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 1
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной
государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской
Федерации и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации,
утвержденной приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации
от «19» ноября 20 18 г. № 129

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан (федеральных государственных гражданских служащих), применяемые при проведении в Счетной палате Российской Федерации конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации
(распределение по группам и категориям должностей федеральной государственной гражданской службы)

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки	Максимальный балл	Минимальный бал
Руководители	высшая, главная	планирование и организация деятельности Счетной палаты, структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными,	тестирование*	5	1
			индивидуальное собеседование*	50	10
			подготовка проекта документа**	15	0
Специалисты	высшая	создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	написание реферата**	12	0
			анкетирование*	27	2
			проведение групповых дискуссий**	16	4

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки	Максимальный балл	Минимальный бал
			Итоговая оценка (при применении всех методов оценки)	125	17
Специалисты	главная, ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Счетной палатой установленных задач и функций	тестирование*	5	1
			индивидуальное собеседование*	50	10
			подготовка проекта документа**	15	0
			анкетирование*	27	2
			Итоговая оценка	97	13
	старшая		тестирование*	5	1
			индивидуальное собеседование*	50	10
			подготовка проекта документа**	15	0
			Итоговая оценка	70	11
Обеспечивающие	ведущая	выполнение организационного,	тестирование*	5	1

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки	Максимальный балл	Минимальный бал
специалисты		информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Счетной палаты	индивидуальное собеседование*	50	10
			Итоговая оценка	55	11
	старшая, младшая		тестирование*	5	1
			индивидуальное собеседование*	50	10
			Итоговая оценка	55	11

* Обязательный метод оценки профессиональных и личностных качеств граждан (федеральных государственных гражданских служащих), применяемых при проведении в Счетной палате конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты.

** Возможный метод оценки профессиональных и личностных качеств граждан (федеральных государственных гражданских служащих), применяемых при проведении в Счетной палате конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты.

Приложение № 2
к Методике проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей федеральной
государственной гражданской службы
в аппарате Счетной палаты Российской Федерации
и включение в кадровый резерв Счетной палаты
Российской Федерации, утвержденной приказом
Председателя Счетной палаты
Российской Федерации
от «19» ноября 20 18 г. № 129

**ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ
профессиональных и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных гражданских служащих),
применяемых при проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной гражданской службы и
включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими Российской Федерации), допущенными к участию в конкурсе на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее – кандидаты, гражданская служба) и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации (далее - кадровый резерв, Счетная палата), государственным языком Российской Федерации (русским языком), знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

При тестировании используется перечень вопросов для тестирования граждан Российской Федерации и федеральных государственных гражданских служащих аппарата Счетной палаты Российской Федерации

(далее - Перечень), разрабатываемый Департаментом по развитию человеческого капитала аппарата Счетной палаты (далее - Департамент по развитию человеческого капитала) с учетом предложений иных структурных подразделений аппарата Счетной палаты в установленном порядке.

Тестирование проводится в специально оборудованном помещении с использованием программного комплекса «Аттестация-Тест» информационно-телекоммуникационной сети Счетной палаты (далее - ПК «Аттестация-Тест») не позднее чем за пять дней до заседания конкурсной комиссии.

Тест содержит 60 вопросов по трем разделам. Тесты могут быть составлены по степени сложности.

Первый раздел теста направлен на оценку базовых и профессиональных знаний законодательства и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность Счетной палаты, по вакантной должности (группе должностей) и содержит 40 вопросов.

Второй раздел направлен на оценку базовых знаний в области информатики и содержит 10 вопросов.

Третий раздел направлен на оценку базовых знаний русского языка и содержит 10 вопросов.

Оценка знаний проводится в режиме работы ПК «Аттестация-Тест» в баллах по выбору правильного ответа из нескольких предложенных вариантов ответа на каждый вопрос Перечня, содержащийся в тестовом задании. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования (не более 45 минут).

Подведение результатов тестирования проводится в автоматическом режиме в соответствии с алгоритмом программирования ПК «Аттестация-Тест» (приложение № 1).

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил

на 70 % и более заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки (приложение № 2).

II. Анкетирование

Анкета по форме согласно приложению № 3 представляется кандидатами в электронной форме одновременно с пакетом документов, указанных в пунктах 21 и 22 Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации (далее – Методика).

В анкету включаются вопросы о кандидате, об образовании, 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 и другие.

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 к знаниям и умениям, необходимым для замещения указанных должностей, и включает также элементы самооценки.

На основе заполненной анкеты выставляется итоговая оценка (приложение № 4).

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 аппарата Счетной палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем(ями) структурного(ых) подразделения(ий) аппарата Счетной палаты, в котором(ых) 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.

Тема реферата определяется при объявлении конкурса и размещается в тексте объявления. Реферат представляется в конкурсную комиссию вместе с пакетом документов, указанных в пунктах 21 и 22 Методики.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

шрифт - Times New Roman, размер 14-й, 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 аппарата Счетной палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения аппарата Счетной палаты, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой

проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям (приложение № 5):

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 в соответствии с пунктом 14 Методики с учетом требований должностного регламента по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов (не менее четырех и не более семи) по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Руководителем структурного подразделения аппарата Счетной палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Счетной палаты, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, может проводиться предварительное индивидуальное собеседование.

Предварительное индивидуальное собеседование в заинтересованном

структурном подразделении аппарата Счетной палаты проводится при участии представителя Департамента по развитию человеческого капитала на втором этапе конкурса не позднее чем за пять дней до заседания конкурсной комиссии.

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.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению Председателя Счетной палаты ведется 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.

Результаты индивидуального собеседования отражаются в конкурсном бюллетене в соответствии с критериями оценки (приложение № 6).

V. Проведение групповых дискуссий

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

Групповая дискуссия может быть организована в ходе проведения предварительного индивидуального собеседования на втором этапе конкурса не позднее чем за пять дней до заседания конкурсной комиссии.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения аппарата Счетной палаты, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается

конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и в которой нужно найти решение поставленных в ней проблем.

В течение 10 - 15 минут кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц.

Групповая дискуссия позволяет оценить следующие профессиональные и личностные качества: профессионализм, лидерство, работа в команде, убедительная коммуникация, межличностное понимание (приложение № 7).

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 программы контрольного мероприятия;

проект экспертного заключения на законопроект;

проект информационного письма Счетной палаты;

проект представления Счетной палаты;

проект ответа на обращение гражданина;

проект внутреннего нормативного документа Счетной палаты (приказ (распоряжение) с прилагаемым проектом пояснительной записки);

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).

Информация о виде документа, проект которого следует подготовить,

размещается в объявлении о проведении конкурса с активными ссылками на Инструкцию по делопроизводству в Счетной палате Российской Федерации, стандарты Счетной палаты и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Процедура подготовки кандидатом проекта документа проводится не позднее чем за пять дней до заседания конкурсной комиссии. Время подготовки проекта документа - не более полутора часов.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения аппарата Счетной палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения аппарата Счетной палаты, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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 (приложение № 8):

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;

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Приложение № 1
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

ТАБЛИЦА
соотношения количества набранных баллов и оценки уровня знаний
по разделам теста, проводимого в качестве метода оценки
профессиональных и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных гражданских служащих),
применяемого при проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной гражданской службы и
включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации¹

Процентное содержание баллов	Оценка	
менее 50 %	1 балл	не соответствует квалификационным требованиям
от 55 %	2 балла	неудовлетворительно
от 70 %	3 балла	удовлетворительно
от 80 %	4 баллов	хорошие знания
от 90 %	5 баллов	высокий уровень знаний

Итого: максимальный балл – 5, минимальный – 1. Задание считается выполненным, если кандидат набрал не менее 3 баллов (не менее 70 %).

¹ Подведение результатов тестирования проводится в автоматическом режиме в соответствии с алгоритмом программирования ПК «Аттестация-Тест».

Приложение № 2
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации
(федеральных государственных гражданских служащих),
применяемых при проведении конкурсов на замещение
вакантных должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый резерв Счетной
палаты Российской Федерации

Фамилия, имя, отчество 00.00.0000

Результаты тестирования*

№ п/п	Раздел 1. Оценка базовых и профессиональных знаний законодательства и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность Счетной палаты Российской Федерации	Количество вопросов	Правильных ответов
1	Конституция Российской Федерации		
2	Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 41-ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации»		
3	Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»		
4	Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»		
	Иные нормативные правовые акты для оценки профессиональных знаний в области законодательства		
Всего вопросов		40	
Количество правильных ответов			
Набранные баллы			

№ п/п	Раздел 2. Оценка базовых знаний по информатике	Количество вопросов	Правильных ответов
1	Тестовые вопросы на знания и умения в области информационно-коммуникационных технологий	10	
Всего вопросов		10	
Количество правильных ответов			
Набранные баллы			

№ п/п	Раздел 3. Оценка базовых знаний по русскому языку	Количество вопросов	Правильных ответов
1	Тестовые вопросы на знание государственного языка Российской Федерации - русского языка	10	
Всего вопросов		10	
Количество правильных ответов			
Набранные баллы			

Результат тестирования (разделы 1 - 3)

Всего вопросов		60	
Количество правильных ответов			
Итоговый набранный балл			

* Форма справки выводится в автоматическом режиме в соответствии с алгоритмом программирования ПК «Аттестация-Тест».

Приложение № 3
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

АНКЕТА
участника конкурса на замещение вакантной должности федеральной
государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в
аппарате Счетной палаты Российской Федерации

Фамилия, имя, отчество
(число, месяц, год рождения)

(наименование должности (группы должностей))

(наименование инспекции (отдела), структурного подразделения аппарата Счетной палаты Российской Федерации)

1. Общие сведения

1.1. Образование

*(наименование учебного заведения,
дата окончания,
специальность, квалификация,
форма обучения (очная, заочная и др.)*

**1.2. Наличие ученой степени,
ученого звания**

(когда и где присвоены)

**1.3. Тема диссертационной
работы**

**1.4. Дополнительное
профессиональное образование**

*(когда, где,
наименование дополнительного
профессионального образования,
по какой программе)*

1.5. Стаж работы по специальности

*(исчисляется с момента получения документа
о профессиональном (высшем) образовании)*

1.6. Стаж государственной службы

2. Трудовая деятельность

(в обратном хронологическом порядке начиная с текущего места работы, включая учебу в высших и средних специальных учебных заведениях, в случае перерыва в трудовом стаже более двух месяцев, указать период и причины)

Месяц и год		Должность, структурное подразделение, название организации, местонахождение организации
поступления	ухода	
Основные должностные обязанности (кратко)		
Основные достижения за период работы, включая участие в мероприятиях и научные публикации (кратко)		
График работы		
Причины смены места работы		

3. Профессиональные и личностные качества

(самооценка профессиональных и личностных качеств)

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов		
		да	нет	частично
3.1	Считаете ли Вы, что обладаете профессиональными знаниями в области законодательства, необходимыми для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс? (вариант ответа отметить в соответствующей графе V)			
3.2	Перечислите ниже законодательные и иные нормативные правовые акты, знание которых необходимо для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим знаниям по каждому документу.			
	Законодательные и нормативные правовые акты	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2
3.3	Считаете ли Вы, что обладаете профессиональными знаниями, необходимыми для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс? (вариант ответа отметить в соответствующей графе V)	да	нет	частично
3.4	Укажите профессиональные знания, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим профессиональным знаниям по каждому указанному знанию.			
	Профессиональные знания	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов		
		да	нет	частично
3.5	Считаете ли Вы, что обладаете профессиональными умениями, необходимыми для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс? (<i>вариант ответа отметить в соответствующей графе V</i>)			
3.6	Укажите профессиональные умения, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим профессиональным умениям по каждому указанному умению.			
	<i>Профессиональные умения</i>	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2
3.7	Считаете ли Вы себя готовым к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс? (<i>вариант ответа отметить в соответствующей графе V</i>)	да	нет	частично
3.8	Укажите должностные обязанности по вакантной должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим возможностям исполнения должностных обязанностей по каждой указанной обязанности.			
	<i>Должностные обязанности</i>	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2
3.9	Обладаете ли Вы знаниями и умениями в части работы со служебными документами? (<i>вариант ответа отметить в соответствующей графе V</i>)	да	нет	частично
3.10	Укажите Ваши знания и умения в части работы со служебными документами, необходимые для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим знаниям и умениям.			
	<i>Знания и умения в части работы со служебными документами</i>	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2
3.11	Обладаете ли Вы знаниями и умениями в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями? (<i>вариант ответа отметить в соответствующей графе V</i>)	да	нет	частично
3.12	Укажите Ваши знания и умения в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями, необходимые для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей), на которую объявлен конкурс. Дайте самооценку Вашим знаниям и умениям.			
	<i>Знания и умения в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями</i>	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2
3.13	Обладаете ли Вы следующими личностными качествами? Дайте самооценку личностным качествам, которыми Вы обладаете:	Кол-во баллов		
		10 - 8	7 - 5	4 - 2

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов		
	ответственность			
	исполнительность			
	аналитические способности			
	умение четко излагать свои мысли: письменно			
	устно			
	умение работать в коллективе			
	способность принимать самостоятельное решение			
	умение воспринимать критику			
	умение руководить людьми			
	работоспособность			
	стрессоустойчивость			
	чувство юмора			

4. Дополнительные сведения

	Да	Нет	Частично
Готовы ли Вы к возможным командировкам?			
Можете ли Вы работать в напряженном режиме?			
Есть ли у Вас возможность работать вечерами и в выходные?			
Устраивает ли Вас заявленный среднемесячный доход?			

5. Контактные данные кандидата

Контактные телефоны, e-mail	
Почтовый адрес, по которому направлять письменное сообщение о конкурсе	

« _____ » _____ 20 ____ г.

(дата подачи документов для участия в конкурсе)

Приложение № 4
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

**Критерии оценки этапа анкетирования
как метода оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (федеральных государственных гражданских
служащих), применяемого при проведении конкурсов на замещение
вакантных должностей федеральной государственной гражданской
службы и включение в кадровый резерв Счетной палаты Российской
Федерации**

Раздел 1. Общие сведения

Балл	Значение
1	Пункт 1.2 - наличие ученой степени, соответствующей области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группы должностей)
1	Пункт 1.3 - тема диссертационной работы соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группы должностей)
1	Пункт 1.4 - получение дополнительного профессионального образования в течение последних трех лет по дополнительной образовательной программе, соответствующей области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группы должностей)
	Пункты 1.1, 1.5 и 1.6 не оцениваются, так как должны соответствовать установленным квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, специальности, направлению подготовки профессионального образования*, стажу государственной гражданской службы и стажу работы по специальности, направлению подготовки профессионального образования
Итого: максимальный балл – 3, минимальный – 0	

* Если данное квалификационное требование установлено должностным регламентом.

Раздел 2. Трудовая деятельность

Балл	Значение
Должностные обязанности, выполняемые кандидатом в течение трудовой деятельности	
4	Выполняемые кандидатом должностные обязанности полностью соответствуют должностным обязанностям по вакантной должности (группе должностей) в течение всей трудовой деятельности. Трудовая деятельность кандидата сопровождалась должностным ростом
3	Выполняемые кандидатом должностные обязанности в большей степени соответствуют должностным обязанностям по вакантной должности (группе должностей) в течение всей трудовой деятельности. Трудовая деятельность кандидата в той или иной степени сопровождалась должностным ростом
2	Выполняемые кандидатом должностные обязанности в незначительной степени соответствуют должностным обязанностям по вакантной должности (группе должностей). Трудовая деятельность кандидата в незначительной степени сопровождалась или не сопровождалась должностным ростом
1	Выполняемые кандидатом должностные обязанности не соответствуют должностным обязанностям по вакантной должности (группе должностей). Трудовая деятельность кандидата не сопровождалась должностным ростом
Итого: максимальный балл – 4, минимальный – 1	
Основные достижения кандидата в течение трудовой деятельности	
4	В течение всей трудовой деятельности кандидат имел достижения, активно участвовал в различных мероприятиях, имеет более двух научных публикаций. Тематика достижений, мероприятий и научных публикаций соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группе должностей)
3	В течение трудовой деятельности кандидат имел достижения, иногда участвовал в различных мероприятиях, имеет одну-две научные публикации. Тематика достижений, мероприятий и научных публикаций в той или иной степени соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группе должностей)
2	В течение всей трудовой деятельности кандидат имел незначительные достижения, участвовал или не участвовал в мероприятиях, имеет одну научную публикацию или не имеет научных публикации. Тематика достижений, мероприятий и научных публикаций в незначительной степени соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группе должностей)
1	В течение всей трудовой деятельности кандидат не имел (имел) достижения, не участвовал (участвовал) в различных мероприятиях, не имеет (имеет) научные публикации. При наличии тематика достижений, мероприятий и научных публикаций не соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группе должностей)
Итого: максимальный балл – 4, минимальный – 1	

Раздел 3. Профессиональные и личностные качества

Пункты 3.1 и 3.2

(дается оценка пониманию кандидатом, какие квалификационные требования предъявляются к профессиональным знаниям в области законодательства, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Балл	Значение	Описание
3	Соответствует квалификационным требованиям к профессиональным знаниям в области законодательства	Кандидат перечислил большинство (более 80 %), в том числе основные законодательные и нормативные правовые акты, знание которых необходимо для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.1, совпадает с полнотой перечня указанных нормативных правовых актов. Самооценка профессиональным знаниям в области законодательства совпадает с результатами тестирования по законодательным и нормативным правовым актам, по которым проводилось тестирование
2	Соответствует в большей степени квалификационным требованиям к профессиональным знаниям в области законодательства	Кандидат перечислил (более 65 %), в том числе основные законодательные и нормативные правовые акты, знание которых необходимо для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.1, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных нормативных правовых актов. Дана завышенная или заниженная самооценка. Самооценка профессиональным знаниям в области законодательства совпадает (или частично совпадает) с результатами тестирования по законодательным и нормативным правовым актам, по которым проводилось тестирование. Дана завышенная или заниженная самооценка
1	Соответствует в меньшей степени квалификационным требованиям к профессиональным знаниям в области законодательства	Кандидат перечислил (более 50 %), но не указал некоторые основные законодательные и нормативные правовые акты, знание которых необходимо для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.1, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных нормативных правовых актов. Дана завышенная самооценка. Самооценка профессиональным знаниям в области законодательства частично совпадает (или не совпадает) с результатами тестирования по законодательным и нормативным правовым актам, по которым проводилось тестирование. Дана завышенная самооценка

0	Не соответствует квалификационным требованиям к профессиональным знаниям в области законодательства	Кандидат перечислил менее 50 % и не указал основные законодательные и нормативные правовые акты, знание которых необходимо для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.1, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных нормативных правовых актов. Дана завышенная самооценка. Самооценка профессиональным знаниям в области законодательства частично совпадает (или не совпадает) с результатами тестирования по законодательным и нормативным правовым актам, по которым проводилось тестирование. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 3, минимальный – 0		

Пункты 3.3 и 3.4

(дается оценка пониманию кандидатом, какие квалификационные требования предъявляются к профессиональным знаниям, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Балл	Значение	Описание
3	Соответствует квалификационным требованиям к профессиональным знаниям	Кандидат перечислил большинство (более 80 %), в том числе основные профессиональные знания, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.3, совпадает с полнотой перечня указанных профессиональных знаний
2	Соответствует в большей степени квалификационным требованиям к профессиональным знаниям	Кандидат перечислил (более 65 %), в том числе основные профессиональные знания, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.3, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных знаний. Дана завышенная или заниженная самооценка
1	Соответствует в меньшей степени квалификационным требованиям к профессиональным знаниям	Кандидат перечислил (более 50 %), но не указал некоторые основные профессиональные знания, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.3, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных знаний. Дана завышенная самооценка

0	Не соответствует квалификационным требованиям к профессиональным знаниям в области законодательства	Кандидат перечислил менее 50 % и не указал основные профессиональные знания, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.3, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных знаний. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 3, минимальный – 0		

Пункты 3.5 и 3.6

(дается оценка пониманию кандидатом, какие квалификационные требования предъявляются к профессиональным умениям, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Балл	Значение	Описание
3	Соответствует квалификационным требованиям к профессиональным умениям	Кандидат перечислил большинство (более 80 %), в том числе основные профессиональные умения, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.5, совпадает с полнотой перечня указанных профессиональных умений
2	Соответствует в большей степени квалификационным требованиям к профессиональным умениям	Кандидат перечислил (более 65 %), в том числе основные профессиональные умения, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.5, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных умений. Дана завышенная или заниженная самооценка
1	Соответствует в меньшей степени квалификационным требованиям к профессиональным умениям	Кандидат перечислил (более 50 %), но не указал некоторые основные профессиональные умения, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.5, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных умений. Дана завышенная самооценка
0	Не соответствует квалификационным требованиям к профессиональным умениям	Кандидат перечислил менее 50 % и не указал основные профессиональные умения, необходимые для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.5, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных профессиональных умений. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 3, минимальный – 0		

Пункты 3.7 и 3.8

(дается оценка пониманию кандидатом, какие должностные обязанности возлагаются на гражданского служащего при замещении вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Балл	Значение	Описание
3	Соответствует должностным обязанностям, установленным должностным регламентом	Кандидат перечислил большинство (более 80 %), в том числе основные должностные обязанности, возлагаемые на гражданского служащего при замещении вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.1, совпадает с полнотой перечня указанных должностных обязанностей
2	Соответствует в большей степени должностным обязанностям, установленным должностным регламентом	Кандидат перечислил (более 65 %), в том числе основные должностные обязанности, возлагаемые на гражданского служащего при замещении вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.7, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных должностных обязанностей. Дана завышенная или заниженная самооценка
1	Соответствует в меньшей степени должностным обязанностям, установленным должностным регламентом	Кандидат перечислил (более 50 %), но не указал некоторые основные должностные обязанности, возлагаемые на гражданского служащего при замещении вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.7, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных должностных обязанностей. Дана завышенная самооценка
0	Не соответствует должностным обязанностям, установленным должностным регламентом	Кандидат перечислил менее 50 % и не указал основные должностные обязанности, возлагаемые на гражданского служащего при замещении вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.7, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных должностных обязанностей. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 3, минимальный – 0		

Пункты 3.9 и 3.10

(дается оценка пониманию кандидатом, какие квалификационные требования предъявляются к знаниям и умениям в части работы со служебными документами, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Основные требования к знаниям и умениям в части работы со служебными документами

Знания:

государственного языка Российской Федерации (русского языка);
положений Регламента Счетной палаты Российской Федерации;
общих требований, предъявляемых при разработке проектов правовых актов, методических, аналитических и инструктивных документов;
возможностей и особенностей использования межведомственного документооборота;
основ делопроизводства и порядка работы со служебной информацией.

Умения:

подготовки и оформления документов в соответствии с установленными требованиями.

Балл	Значение	Описание
2	Соответствует основным требованиям	Кандидат перечислил большинство требований (более 80 %) к знаниям и умениям в части работы со служебными документами, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.9, совпадает с полнотой перечня указанных знаний и умений
1	Частично соответствует основным требованиям	Кандидат перечислил более 50 % требований к знаниям и умениям в части работы со служебными документами, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.9, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных знаний и умений. Дана завышенная самооценка
0	Не соответствует основным требованиям	Кандидат перечислил менее 50 % требований к знаниям и умениям в части работы со служебными документами, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.9, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных знаний и умений. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 2, минимальный – 0		

Пункты 3.11 и 3.12

(дается оценка пониманию кандидатом, какие квалификационные требования предъявляются к знаниям и умениям в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс)

Основные требования к знаниям и умениям в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями

Знания:

MS Office (Word, Access, Excel, PowerPoint);
 правовые базы: «КонсультантПлюс» и «Гарант»;
 графические редакторы;
 федеральных информационных систем и иных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (например, «Электронный бюджет», государственной информационной системы в области государственной службы).

Умения:

работы с внутренними и периферийными устройствами компьютера;
 работы с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе с информационно-телекоммуникационной сетью «Интернет»;
 управления электронной почтой;
 работы в операционной системе, в текстовом редакторе, с электронными таблицами, базами данных и системами управления проектами;
 работы с различными видами оргтехники (факс, ксерокс, сканер и т. п.).

Балл	Значение	Описание
2	Соответствует основному требованию	Кандидат перечислил большинство требований (более 80 %) к знаниям и умениям в части с современными информационно-телекоммуникационными технологиями, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.11, совпадает с полнотой перечня указанных знаний и умений
1	Частично соответствует основному требованию	Кандидат перечислил более 50 % требований к знаниям и умениям в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.11, совпадает (или частично совпадает) с полнотой перечня указанных знаний и умений. Дана завышенная самооценка

0	Не соответствует основным требованиям	Кандидат перечислил менее 50 % требований к знаниям и умениям в части работы с современными информационно-телекоммуникационными технологиями, необходимым для замещения вакантной должности (группы должностей), на которую объявлен конкурс. Самооценка, данная в пункте 3.11, частично совпадает (или не совпадает) с полнотой перечня указанных знаний и умений. Дана завышенная самооценка
Итого: максимальный балл – 2, минимальный – 0		

По результатам оценки анкеты в целом: максимальный балл – 27, минимальный балл - 2. Задание считается выполненным, если кандидат набрал более 13 баллов.

Приложение № 5
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

**Критерии оценки реферата или иных письменных работ,
выполняемых в качестве метода оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации (федеральных
государственных гражданских служащих), применяемого при
проведении конкурсов на замещение вакантных должностей
федеральной государственной гражданской службы и включение в
кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации**

1.	<i>Соответствие установленным требованиям оформления</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Полностью соответствует	Оформление реферата соответствует всем требованиям, установленным в описании методов оценки: к объему реферата, шрифту, межстрочному интервалу, наличию ссылок на использованные источники
2	Соответствует в большей степени	Реферат выполнен с незначительными отклонениями от установленных требований к оформлению
1	Соответствует в меньшей степени	Реферат выполнен со значительными отклонениями от установленных требований к оформлению
0	Не соответствует	Реферат выполнен без учета установленных требований к оформлению
2.	<i>Раскрытие темы</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Полностью раскрыта	Содержание реферата основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, представлено целостное видение проблемы, материал систематизирован и структурирован, при подготовке использовано достаточное количество актуальных библиографических и иных источников

2	Раскрыта в большей степени	Реферат основан на твердом знании исследуемой темы, имеются недостатки в изложении, систематизации и структурировании материала, недостаточное использование современных библиографических и иных источников
1	Раскрыта в меньшей степени	Реферат базируется на знании основ по теме реферата, некоторые ключевые аспекты темы не нашли отражения в реферате, недостаточное использование актуальных библиографических и иных источников
0	Не раскрыта	Содержание реферата не соответствует теме
3.	<i>Аналитические способности, логичность мышления</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Ярко выражены	Материал изложен логично и последовательно, проведен глубокий и всесторонний анализ по теме, проявляющийся в раскрытии различных подходов к ее рассмотрению, присутствует выраженность авторской позиции, взглядов, мнений
2	Выражены	В реферате имеются недостатки в систематизации и анализе материала, в сопоставлении различных точек зрения по теме
1	Слабо выражены	В реферате имеются значительные пробелы в систематизации и анализе материала, в сопоставлении различных точек зрения по теме, отсутствует выраженность авторской позиции, взглядов, мнений
0	Совсем не выражены	Исследуемая тема не проанализирована, не раскрыты различные подходы к рассмотрению исследуемой темы, отсутствует выраженность авторской позиции, взглядов, мнений
4.	<i>Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Содержатся	Предложения и выводы сформулированы убедительно и доказательно, логично следуют из изложенного в реферате материала и могут быть реализованы на практике
2	Содержатся в большей степени	Реферат содержит основные аспекты обоснованности авторских предложений по теме и их практической реализации
1	Содержатся	Обоснование авторских предложений по теме

	в меньшей степени	незначительно, предложения реализуемы, но не полностью.
0	Не содержатся	Выводов, обоснований и (или) предложений по практической реализации не имеется

Итого: максимальный балл – 12, минимальный – 0. Задание считается выполненным, если кандидат набрал более 6 баллов.

Приложение № 6
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

**Критерии оценки индивидуального собеседования
как метода оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации (федеральных
государственных гражданских служащих), применяемого при
проведении конкурсов на замещение вакантных должностей
федеральной государственной гражданской службы и включение в
кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации**

	Качества, характеризующие кандидата	Уровень оценки качеств, характеризующих кандидата			
		высокий (10-9)	достаточный (8-7)	удовлетворительный (6-5)	низкий (4-2)
1	Профессиональные знания				
2	Способность к самооценке (соответствие ответов кандидата самооценке, данной в анкете)				
3	Адаптивность (психологическая устойчивость, умение управлять собой в сложных ситуациях)				
4	Культура мышления и речи (логика и последовательность изложения, правильное построение фраз, знание и использование специальной терминологии)				
5	Этика поведения (внешний вид, стиль общения)				
	Итого	50-45	40-35	30-25	20-10

Итого: максимальный балл – 50, минимальный – 10. Задание считается выполненным, если кандидат набрал более 25 баллов.

Приложение № 7
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

**Критерии оценки групповой дискуссии
как метода оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации (федеральных
государственных гражданских служащих), применяемого при
проведении конкурсов на замещение вакантных должностей
федеральной государственной гражданской службы и включение в
кадровый резерв Счетной палаты Российской Федерации**

	Качества, характеризующие кандидата	Уровень оценки качеств, характеризующих кандидата			
		высокий 4	достаточный 3	удовлетворительный 2	низкий 1
1	Профессиональные знания				
2	Убедительная коммуникация (умение донести смысл своих предложений)				
3	Лидерство (умение взять инициативу на себя при обсуждении вопроса)				
4	Межличностное общение (умение слушать оппонента, конструктивно отстаивать свое мнение, умение достигать компромисса при обсуждении сложных и спорных вопросов)				
	Итого	16	12	8	4

Итого: максимальный балл – 16, минимальный – 4. Задание считается
выполненным, если кандидат набрал более 8 баллов.

Приложение № 8
к Описанию методов оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской
Федерации (федеральных государственных
гражданских служащих), применяемых при
проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей федеральной государственной
гражданской службы и включение в кадровый
резерв Счетной палаты Российской Федерации

**Критерии оценки подготовки проекта документа,
выполняемого в качестве метода оценки профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации (федеральных
государственных гражданских служащих), применяемого при проведении
конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной
государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв
Счетной палаты Российской Федерации**

1.	<i>Соответствие требованиям оформления, установленным Инструкцией по делопроизводству в Счетной палате Российской Федерации, стандартам Счетной палаты Российской Федерации и иным документам Счетной палаты Российской Федерации, необходимым для подготовки документа</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Полностью соответствует	Проект документа соответствует всем установленным требованиям к оформлению
2	Соответствует в большей степени	Проект документа выполнен с незначительными отклонениями от установленных требований к оформлению
1	Соответствует в меньшей степени	Проект документа выполнен со значительными отклонениями от установленных требований к оформлению
0	Не соответствует	Проект документа выполнен без учета установленных требований к оформлению
2.	<i>Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Полностью раскрыты	Суть вопроса раскрыта полностью, выявлены ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки документа
2	Раскрыты	Суть вопроса раскрыта в большей степени, выявлены

	в большей степени	основные факты и проблемы, послужившие основанием для разработки документа
1	Раскрыты в меньшей степени	Суть вопроса раскрыта не полностью, некоторые ключевые аспекты темы не нашли отражения в проекте документа
0	Не раскрыты	Суть вопроса не раскрыта, не выявлены ключевые факты и проблемы
3.	<i>Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Отражены полностью	В проекте документа пути решения проблем, послуживших основанием для его разработки, отражены полностью при правильном и полном применении норм законодательства Российской Федерации
2	Отражены в большей степени	Проект документа содержит основные пути решения проблем, послуживших основанием для его разработки, применение норм законодательства Российской Федерации полное и правильное. Допущены незначительные неточности
1	Отражены в меньшей степени	Проект документа содержит основные пути решения проблем, послуживших основанием для его разработки, но нормы законодательства Российской Федерации применены не полностью или неверно
0	Не отражены	В проекте документа не отражены пути решения проблем, послуживших основанием для его разработки, нормы законодательства Российской Федерации не применены или применены неверно
4.	<i>Аналитические способности, логичность мышления</i>	
Балл	Значение	Описание
3	Ярко выражены	В проекте документа проведен глубокий анализ проблем, послуживших основанием для его разработки, изложение материала логично и последовательно
2	Выражены	В проекте документа выявлены только ключевые проблемы, послужившие основанием для его разработки, изложение материала логично и последовательно. Имеются некоторые недостатки
1	Слабо выражены	В проекте документа не отражены ключевые проблемы, послужившие основанием для его разработки. Имеются значительные недостатки в систематизации и анализе

		материала
0	Не выражены	В проекте документа не учтены проблемы, послужившие основанием для его разработки. Материал не систематизирован, анализ не проведен
5.	Правовая и лингвистическая грамотность	
Балл	Значение	Описание
3	Полностью соответствует	Проект документа подготовлен с учетом норм законодательства Российской Федерации, регулирующих рассматриваемые правоотношения, соответствующие нормы законодательства Российской Федерации применены полно и правильно. Грамматические и лингвистические ошибки отсутствуют
2	Соответствует в большей степени	Проект документа подготовлен с учетом норм законодательства Российской Федерации, имеются незначительные недостатки в применении регулирующих рассматриваемые правоотношения норм законодательства Российской Федерации. Грамматические и лингвистические ошибки отсутствуют
1	Соответствует в меньшей степени	Проектом документа не учтены в полной мере нормы законодательства Российской Федерации, регулирующие рассматриваемые правоотношения, имеются значительные недостатки в применении соответствующих норм законодательства Российской Федерации. Допущены грамматические или лингвистические ошибки
0	Не соответствует	Проект документа подготовлен без учета норм законодательства Российской Федерации, регулирующих рассматриваемые правоотношения. Допущены грамматические или лингвистические ошибки

Итого: максимальный балл – 15, минимальный – 0. Задание считается выполненным, если кандидат набрал не менее 8 баллов.