**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН ФИНАНСИЙН МИНИСТЕРСТВО**

# ПРИКАЗ

от 5 июля 2018 г. г. Грозный № 246

**Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики в Министерстве финансов Чеченской Республики и на включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики**

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 года № 112, единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, пунктом 2.4. части 2 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чеченской Республики, утвержденного Указом Главы Чеченской Республики от 28 февраля 2014 года № 21

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики в Министерстве финансов Чеченской Республики и на включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики согласно приложению к настоящему приказу.

2. Приказ Министерства финансов Чеченской Республики от 9 ноября 2017 года № 01.03.02/334/1 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирования кадрового резерва на конкурсной основе в Министерстве финансов Чеченской Республики» считать утратившим силу.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Заместитель Председателя Правительства Чеченской Республики – министр финансов Чеченской Республики С.Х. Тагаев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу Министерства финансов Чеченской Республики

от 05.07.18г. № 246

**Методика**
**проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики в Министерстве финансов Чеченской Республики и на включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики**

## I. Общие положения

1. Настоящая методика определяет процедуру проведения в Министерстве финансов Чеченской Республики (далее – Министерство финансов) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики (далее - гражданская служба) в Министерстве финансов и на включение в кадровый резерв Министерства финансов (далее соответственно - конкурс, кадровый резерв).

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

## II. Подготовка к проведению конкурса

3. 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 государственных гражданских служащих Чеченской Республики, замещающих должности гражданской службы в Министерстве финансов (далее - гражданские служащие), в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением министерства финансов по согласованию с отделом кадров административно-правового департамента Министерства финансов.

5. 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 гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей методике.

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

8. Члены Конкурсной комиссии для проведения конкурса (далее - конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

9. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра финансов проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

## III. Объявление конкурса и предварительное тестирование претендентов

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

11. Объявление о конкурсе включает в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и

ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

12. 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.

13. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

14. 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.

15. 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

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

17. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

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

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

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

кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

19. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра финансов Чеченской Республики может осуществляться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

22. 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.

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

24. 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.

25. Результаты голосования конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы оформляются решением конкурсной комиссии, по результатам конкурса на включение в кадровый резерв - протоколом заседания конкурсной комиссии по формам, установленным единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года №397.

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

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

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

**Приложение № 1**
**к методике проведения**
**конкурса на замещение**
**вакантной должности государственной**
**гражданской службы Чеченской Республики в**
**Министерстве финансов Чеченской Республики и**
**на включение в кадровый резерв**
**Министерства финансов Чеченской Республики**

**Методы оценки**
**профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики в Министерстве финансов Чеченской Республики и на включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики**

| № п/п | Категории должностей | Группы должностей | Основные должностные обязанности | Методы оценки |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Руководители | высшая, главная, ведущая | планирование и организация деятельности министерства финансов Чеченской Республики (далее – Министерства финансов), его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического | тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, написание реферата, анкетирование, проведение групповых дискуссий |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных | |
| 2 | Специалисты | ведущая | самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством финансов установленных задач и функций | тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, анкетирование, написание реферата |
| | | старшая | | тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа |
| 3 | Обеспечивающие специалисты | ведущая, старшая | выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического и иного обеспечения деятельности Министерства финансов | тестирование, индивидуальное собеседование |

**Приложение № 2**
**к методике проведения**
**конкурса на замещение**
**вакантной должности государственной**
**гражданской службы Чеченской**
**Республики в Министерстве финансов Чеченской**
**Республики и на включение в кадровый резерв**
**Министерства финансов Чеченской Республики**

## Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чеченской Республики в Министерстве финансов Чеченской Республики и на включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики

## I. Тестирование

1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Чеченской Республики (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства финансов Чеченской Республики (далее - кандидаты, кадровый резерв, Министерство финансов) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

2. При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест содержит не менее 40 вопросов.

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

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

3. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется 40 минут для прохождения тестирования.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

4. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве финансов и на включение в кадровый резерв (далее - конкурсная комиссия) и одного из членов конкурсной комиссии (по решению председателя конкурсной комиссии).

5. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Результаты оценки тестирования оформляются в виде краткой справки.

## II. Анкетирование

6. 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.

7. 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.

Анкетирование проводится по соответствующему перечню вопросов, разработанному руководителем структурного подразделения Министерства финансов, на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых для замещения вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв, и в соответствии с задачами и функциями данного структурного подразделения Министерства финансов, согласованному с директором административно-правового департамента Министерства финансов.

8. Анкета самостоятельно заполняется каждым кандидатом в течение 40 минут.

9. Члены конкурсной комиссии оценивают анкеты каждого кандидата на соответствие следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

1) продолжительность, особенности, результаты деятельности в соответствующей профессиональной сфере;

2) уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

3) уровень владения навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (владение компьютером, общая грамотность и т.п.);

4) наличие профессиональных и личностных качеств, таких как активность, целеустремленность, грамотность, аккуратность, самостоятельность, оперативность, самоанализ, умение решать конфликтные ситуации, оценка действий в условиях стресса, организаторские способности.

Результаты оценки анкетирования оформляются в виде краткой справки.

## III. Написание реферата или иных письменных работ

10. 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.

11. Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства финансов, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

12. Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

1) объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

13. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства финансов, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения министерства финансов, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

На основе указанного заключения членами конкурсной комиссии оценивается реферат или иная письменная работа на соответствие следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию -0 баллов):

1) соответствие установленным требованиям оформления;

2) раскрытие темы;

3) аналитические способности, логичность мышления;

4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Результаты оценки реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки.

## IV. Индивидуальное собеседование

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

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

вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

15. Перечни вопросов для индивидуального собеседования должны содержать:

1) общие вопросы на знание кандидатом основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Конституции Чеченской Республики, федерального и республиканского законодательства о государственной гражданской службе, противодействии коррупции;

2) специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности и (или) включению в кадровый резерв.

16. Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается руководителем структурного подразделения Министерства финансов, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Перечень специальных вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается руководителем структурного подразделения Главного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства финансов.

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

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

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

19. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению министра финансов Чеченской Республики ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

20. По результатам индивидуального собеседования каждым членом

конкурсной комиссии оценивается уровень теоретических знаний кандидата:

1) в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины;

2) в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

3) в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

4) в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопросов.

21. Баллы, присужденные кандидату всеми членами конкурсной комиссии, суммируются и заносятся в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

## V. Проведение групповых дискуссий

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

23. Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства финансов, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

25. В течение 40 минут кандидатом готовится устный или письменный ответ.

26. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

1) полнота ответов и предложенных решений;

2) активность в ходе дискуссии;

3) самостоятельность суждений;

4) манера общения;

5) навык публичного выступления;

6) знание русского языка и степень владения им.

Результаты оценки групповых дискуссий оформляются в виде краткой справки.

## VI. Подготовка проекта документа

27. 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.

28. 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.

29. Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства финансов, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

30. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

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;

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

5) аналитические способности, логичность мышления;

6) правовая и лингвистическая грамотность.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.