



# МИНИСТЕРСТВО ТОРГОВЛИ И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

(САХМИНТОРГПРОД)

## ПРИКАЗ

от 13.04.2018 № 3.37-16-п

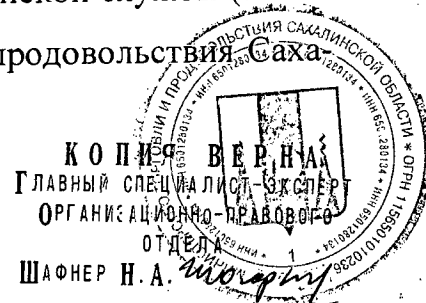
г. Южно-Сахалинск

**Об утверждении Регламента комиссии  
по проведению конкурса на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы (включение в кадровый  
резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской  
области и Методики проведения конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы  
(включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и  
продовольствия Сахалинской области**

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112, и в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих министерства торговли и продовольствия Сахалинской области на должностной рост на конкурсной основе:

1. Утвердить Регламент комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области.

3.37-8 (п)(1.0)



2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области.

3. Признать утратившим силу приказ министерства торговли и продовольствия Сахалинской области от 08.07.2016 № 3.37 – 42п «Об утверждении Регламента комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) министерства торговли и продовольствия Сахалинской области и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области», за исключением пункта 3.

4. Опубликовать настоящий приказ в газете «Губернские ведомости», на «Официальном интернет-портале правовой информации и разместить на официальном сайте министерства торговли и продовольствия Сахалинской области.

Министр торговли и  
продовольствия  
Сахалинской области



И.В.Павленко



## УТВЕРЖДЕН

приказом министерства торговли  
и продовольствия Сахалинской области

от 13.04.2018 № 3.37-16-н

### РЕГЛАМЕНТ

#### комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области

1. Настоящий Регламент определяет порядок работы комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области (далее - конкурсная комиссия).

2. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее - конкурс, вакантная должность) объявляется по решению министра торговли и продовольствия Сахалинской области (далее - министр) при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой может быть произведено на конкурсной основе.

Конкурс на включение в кадровый резерв в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области (далее - министерство) объявляется по решению министра с целью формирования кадрового резерва министерства.

3. Для проведения конкурса распоряжением министерства формируется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.

Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

3.37-8 (п) (Версия)





формирует кандидатов о результатах конкурса, а также размещает информацию о результатах конкурса в установленный срок.

7.5. Участвует в оценке кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включение в кадровый резерв и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

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

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

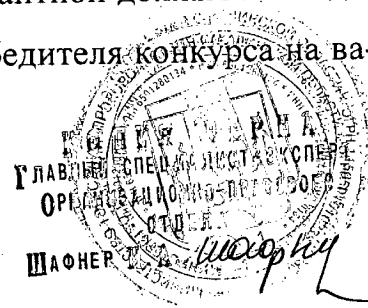
10. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

11. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность (включения в кадровый резерв) либо отказа в таком назначении (включении в кадровый резерв).

12. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

13. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

14. По результатам конкурса на замещение вакантной должности издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на ва-



кантную должность и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности, то с согласия указанного лица издается акт представителя нанимателя о включении его в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность.

15. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв издается акт представителя нанимателя о включении победителя конкурса в кадровый резерв для замещения той группы должностей государственной гражданской службы, по которой был объявлен конкурс.

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

17. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в организационно-правовом отделе департамента лицензирования и правового обеспечения министерства после чего подлежат уничтожению.



УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства торговли  
и продовольствия Сахалинской области

от 13.04.2018 № 3.37-16-н

**МЕТОДИКА**

**проведения конкурса на замещение вакантной  
должности государственной гражданской службы  
(включение в кадровый резерв) в министерстве  
торговли и продовольствия Сахалинской области**

1. Настоящая Методика определяет способы и порядок оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве торговли и продовольствия Сахалинской области, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы.

2. Комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) (далее - конкурсная комиссия) оценивает кандидатов на основании документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, представленных в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Рос-

3.37-8 (п) (Версия)

КОПИЯ БЕРГА  
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ЭКСПЕРТ  
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО  
ОТДЕЛА  
ШАФЕР Н.А.

сийской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

3. Основными методами оценки профессионального уровня кандидатов являются:

- собеседование;
- тестирование.

Выбор метода оценки кандидата осуществляет конкурсная комиссия.

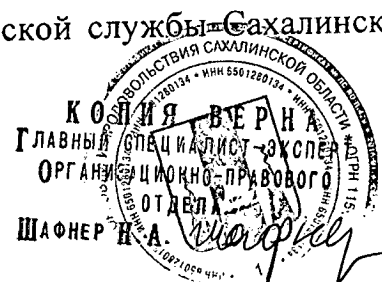
4. При проведении конкурса конкурсная комиссия может использовать иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включая анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат.

Необходимость и очередность применения всех перечисленных методов определяется конкурсной комиссией.

5. Собеседование кандидатов проводится в форме индивидуальной беседы по анкетным данным кандидата, его трудовой деятельности, направлению подготовки (специальности), а также по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на которую претендует кандидат или по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям, относящимся к группе должностей, на которую формируется кадровый резерв.

Оценка кандидата с учетом результатов собеседования осуществляется конкурсной комиссией в отсутствие кандидата.

6. Тестирование кандидатов проводится в соответствии с правилами организации и проведения тестирования и с использованием типовых тестовых заданий на соответствие базовым квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Сахалинской





области, утвержденными распоряжением Правительства Сахалинской области от 15.06.2016 № 290-р.

Оценка кандидата с учетом результатов тестирования осуществляется конкурсной комиссией в отсутствие кандидата.

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

