



МИНИСТЕРСТВО ЭКОЛОГИИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 19 августа 2021 года № 36-17

г. Южно-Сахалинск

О внесении изменений в приказ министерства экологии Сахалинской области от 20.07.2020 № 39-п «Об утверждении Регламента комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве экологии Сахалинской области и методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве экологии Сахалинской области»

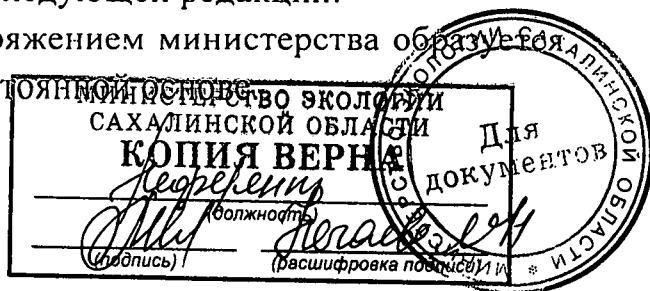
В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», в целях приведения нормативных правовых актов министерства экологии Сахалинской области в соответствие с действующим законодательством:

1. Внести в Регламент комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве экологии Сахалинской области, утвержденный приказом министерства экологии Сахалинской области от 20.07.2020 №с 39-п (далее – Регламент), следующие изменения:

1.1. Пункт 3 регламента изложить в следующей редакции:

«3. Для проведения конкурса распоряжением министерства образуются конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе»

3.06-37 (п)(5.0)



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

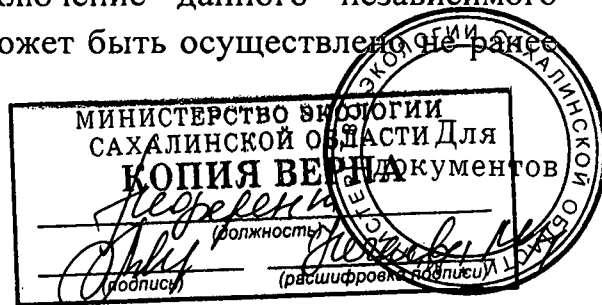
В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также включаемые в состав конкурсной комиссии эксперты - представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии наряду с лицами, названными в абзаце третьем настоящего пункта, включаются представители общественного совета, созданного при министерстве. Включение представителей общественного совета в состав конкурсной комиссии осуществляется по запросу руководства министерства на основании решения общественного совета.

Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты - представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются органом исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы, по запросу представителя нанимателя, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Сахалинской области.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии государственного органа не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии этого государственного органа. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее



чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.»).

1.2. Пункт 10 Регламента изложить в следующей редакции:

«10. 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.

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.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.»).

1.3. Пункт 11 Регламента изложить в следующей редакции:

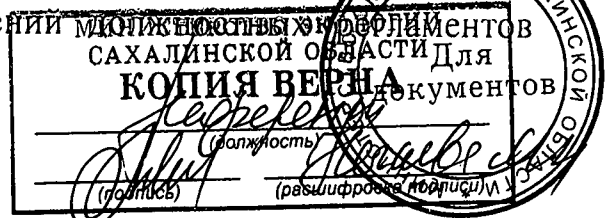
«11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением (протоколом), которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

1.4. В пункте 16 Регламента слова «отделе правового и кадрового обеспечения деятельности» заменить словами «отдела организационного, правового и кадрового обеспечения деятельности».

2. Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве экологии Сахалинской области, утвержденную приказом министерства экологии Сахалинской области от 20.07.2020 №с 39-п (далее – Методика), следующие изменения:

2.1. Пункт 2.1 Методики изложить в следующей редакции:

«2.1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий при необходимости актуализацию положений



государственных гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.».

2.2. Пункт 2.2. Методики изложить в следующей редакции:

«2.2. 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, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).».

2.3. Пункт 2.3 Методики изложить в следующей редакции:

«2.3. 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 и их описанием согласно приложению № 1.»

2.4. Дополнить Методику пунктом 2.5. следующего содержания:

«2.5. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой.».

2.5. Пункт 4.1 Методики изложить в следующей редакции:

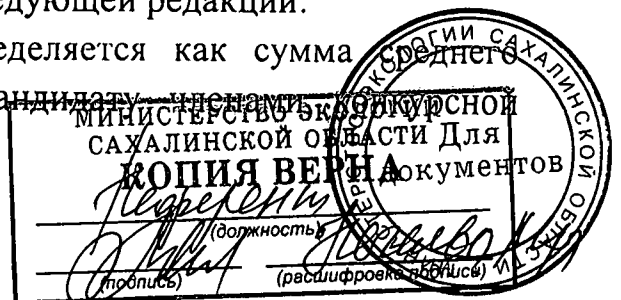
«4.1. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.».

2.6. Пункт 4.8 Методики дополнить абзацем два следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.».

2.7. Пункт 4.9 Методики изложить в следующей редакции:

«4.9. Итоговый балл кандидата определяется как сумма арифметического баллов, выставленных кандидату конкурсной комиссией.»



комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.».


2.8. Пункт 4.10 Методики изложить в следующей редакции:

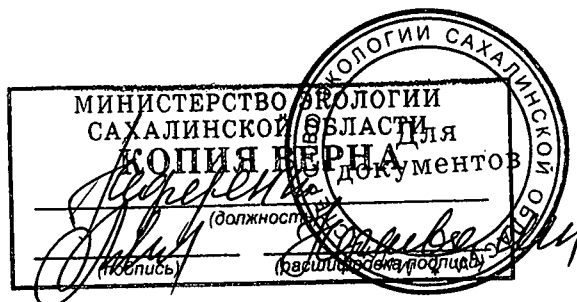
«4.10. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.».

2.9. Приложение № 1 к Методике изложить в новой редакции (прилагается).

3. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и разместить на официальном Интернет-сайте министерства экологии Сахалинской области (<https://ecology.sakhalin.gov.ru>).

Исполняющий обязанности министра
экологии Сахалинской области

 А.Л.Стрельников



ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу министерства экологии
Сахалинской области
от 19 августа 2020 года № 36-п

Приложение N 1

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве экологии Сахалинской области, утвержденной приказом министерства экологии Сахалинской области от 20.07.2020 N 39-п

**Методы оценки
профессиональных и личностных качеств
граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), которые могут применяться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв
в министерстве экологии Сахалинской области,
и их описание**

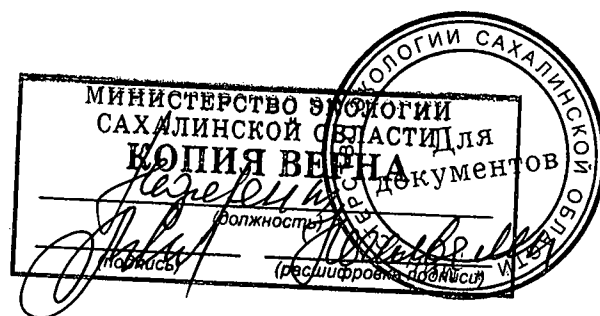
**1. Методы оценки
профессиональных и личностных качеств**

1.1. Для оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в министерстве экологии Сахалинской области (далее – министерство, далее конкурсы) конкурсной комиссией могут быть выбраны следующие методы оценки, исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв):

1.1.1. Для высшей и главной групп должностей категории «руководители»:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- подготовка проекта документа;

3.06-37 (п)(2.0)



- написание реферата;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий.

1.1.2. Для главной, ведущей и старшей групп должностей категории «специалисты»:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- подготовка проекта документа;
- написание реферата;
- анкетирование;
- решение практических задач.

1.1.3. Для ведущей, старшей и младшей групп категории «обеспечивающие специалисты»:

- ведущая;
- старшая;
- младшая;
- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- анкетирование.

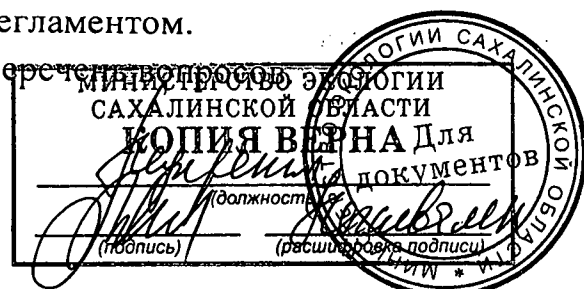
1.2. Применение всех перечисленных методов оценки при проведении конкурсов не является обязательным. Необходимость их применения определяется председателем конкурсной комиссии, а в его отсутствие заместителем председателя конкурсной комиссии при подготовке конкурса.

2. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств

2.1. Тестирование.

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) 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.

При тестировании используется единый перечень вопросов экологии



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

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

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

2.2. Анкетирование.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

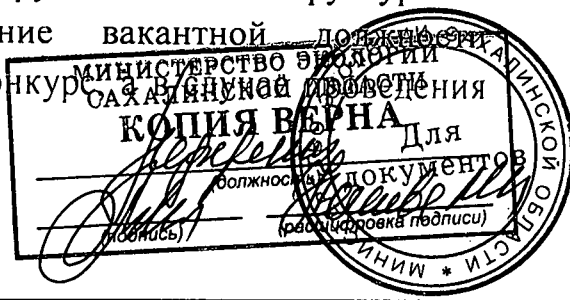
В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

2.3. Написание реферата или иных письменных работ.

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.



конкурса на включение в кадровый резерв – руководителями структурных подразделений министерства по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии, а в его отсутствие с заместителем председателя конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

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

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

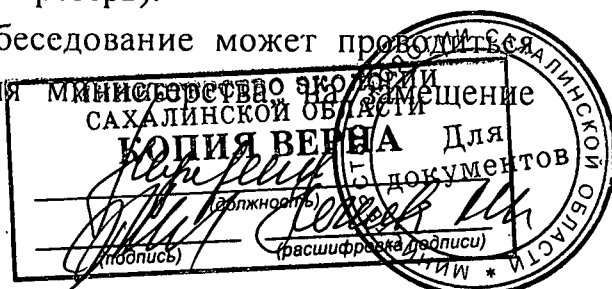
обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

2.4. Индивидуальное собеседование.

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

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения



вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

2.5. Проведение групповых дискуссий.

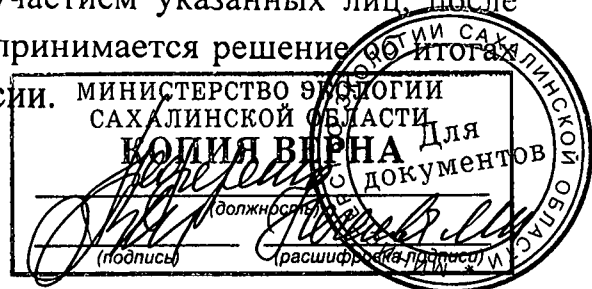
Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

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

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

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



2.6. Подготовка проекта документа.

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

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

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

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

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

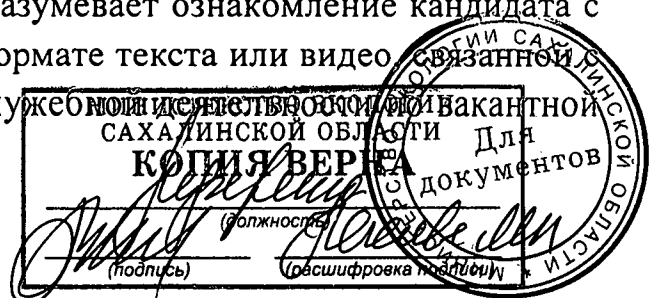
обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

2.7. Решение практических задач.

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной



должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

МИНИСТЕРСТВО ЭКОЛОГИИ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
КОПИЯ ВЕРНА

[Подпись]
(подпись)

[Подпись]
(расшифровка подписи)

МИНИСТЕРСТВО ЭКОЛОГИИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ