



# МИНИСТЕРСТВО СПОРТА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## П Р И К А З

от 03.04.2023 № 1-3.18-135/23

г. Южно-Сахалинск

### **Об утверждении Регламента комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв)**

На основании пункта 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», в соответствии с 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», а также в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих министерства спорта Сахалинской области на должностной рост на конкурсной основе:

1. Утвердить Регламент комиссии по проведению конкурсов на

1-3.18-219/23(п) (2.0)

замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области (приложение № 1).

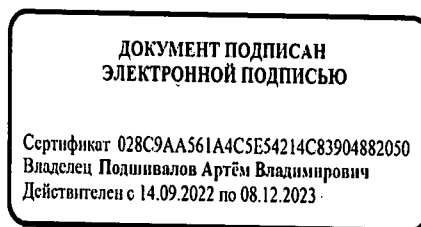
2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области (приложение № 2).

3. Признать утратившим силу приказ министерства спорта, туризма и молодежной политики Сахалинской области от 01.10.2013 № 29 «О комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) министерства спорта, туризма и молодежной политики Сахалинской области» (вместе с «Регламентом комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) министерства спорта, туризма и молодежной политики Сахалинской области», «Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве спорта, туризма и молодежной политики Сахалинской области».

4. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» и разместить в сети интернет на официальном сайте министерства спорта Сахалинской области.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.В. Подшивалов

### Регламент

комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области

Настоящий Регламент определяет порядок работы комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области (далее - конкурсная комиссия).

1.1. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и является коллегиальным органом, сформированным для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве спорта Сахалинской области (далее – министерство) и в кадровый резерв.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Сахалинской области, а также настоящим Регламентом.

1.3. Состав Комиссии формируется в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", с пунктом 17 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

Состав Комиссии утверждается распоряжением министерства спорта Сахалинской области.

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

1.4. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости при условии наличия не менее двух кандидатов. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания Комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы в министерстве, не допускается.

1.5. Член Комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом не позднее трех рабочих дней до начала заседания Комиссии и не должен участвовать в заседании Комиссии.

1.6. Председатель Комиссии:

- осуществляет руководство деятельностью Комиссии;
- определяет порядок рассмотрения вопросов на заседании Комиссии;
- проводит заседания Комиссии;
- подписывает протокол заседания (решение) Комиссии;
- несет ответственность за выполнение Комиссией возложенных на нее задач;
- осуществляет контроль за выполнением решений, принятых Комиссией;
- осуществляет иные полномочия в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Сахалинской области и настоящим Регламентом.

В отсутствие председателя конкурсной комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя конкурсной комиссии.

1.7. Секретарь Комиссии:

1) организует проведение заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания Комиссии;

2) рассматривает представленные кандидатами документы с целью определения соответствия кандидатов квалификационным требованиям для замещения должности, а также с целью выявления у кандидатов ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе;

3) формирует рейтинг кандидатов;

4) оформляет решение об определении победителя, принятое по результатам голосования Комиссии;

5) информирует кандидатов, допущенных к участию в Конкурсе, о дате, месте и времени его проведения, а также о результатах Конкурса в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе;

6) возвращает документы кандидатам, не допущенным к участию в Конкурсе, и кандидатам, участвовавшим в Конкурсе, по их письменному заявлению;

7) организует размещение информации о проведении Конкурса на официальном сайте министерства и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

1.8. Комиссия принимает решение об определении победителя с учетом рейтинга кандидатов.

Решение об определении победителя принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

Открытому голосованию предшествует обсуждение профессиональных

и личностных качеств кандидатов, в ходе которого каждый член Комиссии высказывает мнение о каждом кандидате.

Принятие Комиссией решения об определении победителя без проведения очного индивидуального собеседования Комиссии с кандидатом не допускается.

1.9. Решение об определении победителя принимается Комиссией в отсутствие кандидата и является основанием для:

- назначения его на соответствующую вакантную должность;
- отказа в таком назначении;
- включения в кадровый резерв Правительства Сахалинской области;
- отказа во включении в кадровый резерв Правительства Сахалинской области.

1.10. Комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем Конкурса на замещение вакантной должности, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

1.11. Результаты голосования Комиссии оформляются в виде протокола заседания Комиссии по результатам Конкурса (далее - протокол), которые подписываются председателем Комиссии, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, принявшими участие в заседании.

1.12. Сообщения о результатах Конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются секретарем Комиссии кандидатам в письменной форме и размещается секретарем Комиссии на официальном сайте министерства Сахалинской области.

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

## **Методика**

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве спорта Сахалинской области

### **1. Общие положения**

Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Сахалинской области (далее - гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства спорта Сахалинской области.

### **2. Подготовка к проведению конкурсов**

2.1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

2.2. Для оценки профессиональных и личностных качеств 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 или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется резерв).

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 описанием методов оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

2.4. 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» высшей, главной и ведущей групп должностей.

2.5. Обязательным методом оценки является индивидуальное собеседование. Выбор дополнительных методов оценки при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включении в кадровый резерв, включая очередность их применения и определения их количества, осуществляется членами конкурсной комиссии при необходимости и одновременно с принятием решения министром спорта Сахалинской области (далее - министр) о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включении в кадровый резерв.

### **3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

3.1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства спорта Сахалинской области объявляется по решению министра (либо лица его



замещающего).

3.2. Объявление о конкурсе должно включать 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 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», сведения о методах оценки.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

#### **4. Проведение конкурсов**

4.1. 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 выбранных методов оценки, которая(ые) будет(ут) применяться при проведении конкурса.

4.2. При обработке персональных данных в министерстве 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.

4.3. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

4.4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

4.6. При проведении конкурса с использованием сразу нескольких методов оценки итоговый балл кандидата определяется как сумма всех баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам проводимых конкурсных процедур. При выборе только одного метода оценки итоговый балл кандидата определяется в диапазоне балльной системы, установленной для каждого метода оценки. Баллы фиксируются

каждым членом комиссии в конкурсной ведомости.

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

4.8. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

4.9. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

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

4.10. По итогам конкурса на замещение вакантной должности конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности, но профессиональные и личные качества которого получили высокую оценку - общая сумма набранных баллов составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.11. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности, но набравшего количество баллов, сумма которых составляет не менее 50 процентов максимального балла, то с согласия данного лица издается распоряжение о включении его в кадровый резерв министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относится вакантная должность на замещение которой проводился конкурс.

4.12. 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 конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области

## ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, применяемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве спорта Сахалинской области

### 1. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится в ходе заседания конкурсной комиссии для оценки его профессиональных и личных качеств.

В рамках индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии задаются вопросы с целью проверки кандидата на знание им законодательства о государственной службе и противодействия коррупции, а также с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в соответствии с 100-балльной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительный - кандидат не раскрыл	от 0 до 30 баллов

содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки	
Удовлетворительно - кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки	от 31 до 60 баллов
Хорошо - кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки	от 61 до 80 баллов
Отлично - кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере	от 81 до 100 баллов

## 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).

Вопросы для анкет формируются руководителем структурного подразделения, в котором имеются вакантные должности, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Подсчет правильных ответов анкетирования проводится секретарем конкурсной комиссии совместно с руководителем структурного подразделения, который составлял вопросы для анкеты после завершения анкетирования.

Подведение результатов анкетирования основывается на количестве правильных ответов. Количество верно выполненных заданий суммируется. Сумма верно выполненных заданий является результатом анкетирования. Анкетирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 80 и более процентов заданных вопросов.

Итоги анкетирования секретарь конкурсной комиссии озвучивает членам конкурсной комиссии на заседании конкурсной комиссии.

### **3. 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, в котором имеются вакантные должности, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения, 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 членами конкурсной комиссии с участием руководителей структурных подразделений, определивших тему дискуссии.

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии в соответствии со 100-балльной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительный - кандидат показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам	от 0 до 30 баллов
Удовлетворительно - кандидат не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров	от 31 до 60 баллов
Хорошо - кандидат правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам	от 61 до 80 баллов
Отлично - кандидат правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам	от 81 до 100 баллов

#### 4. Написание реферата

Для написания реферата 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 на замещение вакантной должности гражданской службы, в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения, 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.

Реферат готовится кандидатами в сроки, указанные в объявлении о проведении конкурса на замещение вакантных должностей или на включение в кадровый резерв (в случае выбора членами комиссии данного метода оценки).

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, одинарный интервал;
- наличие ссылок на использованные источники.

Оценка реферата проводится по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности, логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии в соответствии с 15-балльной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительно - кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки	0 баллов
Удовлетворительно - если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки	от 1 до 5 баллов
Хорошо - кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки	от 6 до 10 баллов
Отлично - кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины	от 11 до 15 баллов

## 5. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в министерстве 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.

Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов, содержания тестов,

а также принятием секретарем комиссии ограничений о недопустимости коррупционных действий.

При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Время на выполнение тестов составляет 00 часов 40 минут.

К тестированию допускаются лица, имеющие при себе документ, удостоверяющий личность (паспорт или иной заменяющий его документ).

До начала тестирования секретарь комиссии выдает индивидуальный бланк тестирования для заполнения.

Подсчет правильных ответов тестирования проводится секретарем комиссии после завершения тестирования. В индивидуальном бланке тестирования слева от каждого блока заданий напротив каждого тестового задания секретарь комиссии проставляет знак "+" в случае верного выполнения задания и знак "-", если задание выполнено неверно.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Количество верно выполненных заданий суммируется. Сумма верно выполненных заданий является результатом тестирования. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 80 и более процентов заданных вопросов.

Итоги тестирования секретарь конкурсной комиссии озвучивает членам конкурсной комиссии на заседании конкурсной комиссии.