



МІНІСТЕРСТВО
ЖИТЛОВО-
КОМУНАЛЬНОГО
ГОСПОДАРСТВА
РЕСПУБЛІКИ
КРИМ

МИНИСТЕРСТВО
ЖИЛИЩНО-
КОМУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КРЫМ

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИН
ИНЪ МЕСКЕН-
КОММУНАЛЬ
ХОДЖАЛЫКЪ
НАЗИРЛИГИ

ПРИКАЗ

«35» марта 2024 г.

№ 207 А

г. Симферополь

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», в соответствии с Законом Республики Крым от 29 мая 2014 года № 7-ЗРК «О государственной гражданской службе Республики Крым», Положением о Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 27 июня 2014 года № 150,

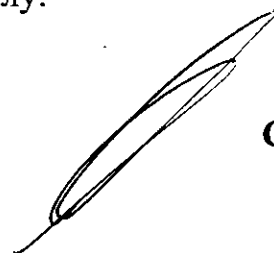
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым и

включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (прилагается).

2. Признать приказы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым от 21 июня 2018 года № 307-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым», от 22 октября 2018 года № 542-А «О внесении изменений в приказ от 21 июня 2018 года № 307-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым», от 23 марта 2020 года № 174-А «О внесении изменений в приказ от 21 июня 2018 года № 307-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (с изменениями от 22.10.2018 № 542-А)», от 03 декабря 2020 года № 699-А «О внесении изменений в приказ от 21 июня 2018 года № 307-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (с изменениями от 22 октября 2018 года № 542-А, с изменениями от 23 марта 2020 года № 174-А)», от 18 января 2021 года № 11-А «О внесении изменений в приказ Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым от 21 июня 2018 года № 307-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (с изменениями от 22 октября 2018 года № 542-А, с изменениями от 23 марта 2020 года № 174-А, с изменениями от 03 декабря 2020 года № 699-А)» утратившими силу.

Министр



С. Донец

**Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Республики Крым
в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым
и включения в кадровый резерв Министерства
жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – Министерство) и включения в кадровый резерв Министерства (далее – Методика, конкурсы соответственно) разработана в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и определяет порядок, условия проведения конкурсов.

2. Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве (далее - гражданская служба) при проведении Министерством конкурсов.

Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Крым в Министерстве (далее – гражданский служащий), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), проверки их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

II. Подготовка к проведению конкурсов

1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных

и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства по согласованию с отделом кадровой работы и государственной гражданской службы Управления правовой работы и государственной гражданской службы (далее – отдел кадровой работы и государственной гражданской службы).

По решению министра жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – министр) в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

3. 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).

4. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия установленным 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 профессионального уровня кандидатов, и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов (далее - методы оценки), согласно приложению № 1 и Описанием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов (далее - описанием методов оценки), согласно приложению № 2.

5. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные отделом кадровой работы и государственной гражданской службы с участием структурных подразделений Министерства, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные

и личностные качества, как аналитическое 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.

Кандидаты получают одинаковые практические задания и располагают одним и тем же временем для подготовки устного (письменного) ответа. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации.

Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на вакантную должность гражданской службы на втором этапе конкурса определены приложением №1 к настоящему приказу.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным.

6. Члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой проведения конкурса. Конкретный метод (методы) оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение конкретной вакантной должности, необходимость, а также очередность их применения выбирается (определяется) председателем конкурсной комиссии.

В целях эффективной организации конкурсов в Министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

7. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра проводится периодическое обновление ее состава.

8. Для эффективного применения методов оценки могут принимать участие в работе конкурсной комиссии специалисты в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Министерства и его подразделений.

9. При подготовке к проведению конкурсов отделом кадровой работы и государственной гражданской службы уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

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

В состав конкурсной комиссии входят министр и (или) уполномоченные им гражданские служащие, а также независимые эксперты.

11. В состав конкурсной комиссии в Министерстве, наряду с лицами, указанными в пункте 10 Методики, включаются представители общественного совета при Министерстве.

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

12. В описании методов оценки определяется максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания.

Критериями формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур являются: количество правильных ответов; понимание сути вопросов, задания; полнота раскрытия темы, задания, поставленного вопроса; логичность структуры ответа; владение знаниями нормативной правовой базы; умение излагать информацию, вести дискуссию, аргументировать свою позицию; аналитические способности; лингвистическая грамотность и др.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

1. Конкурс в Министерстве объявляется по решению министра при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона № 79-ФЗ, в соответствии со статьёй 16 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 7-ЗРК «О государственной гражданской службе Республики Крым» (далее - Закон Республики Крым от 29 мая 2014 года № 7-ЗРК) производится на конкурсной основе.

2. Конкурс в соответствии со статьей 22 Федерального закона № 79-ФЗ, статьёй 16 Закона Республики Крым № 7-ЗРК не проводится:

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

б) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители» в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Крым;

в) при заключении срочного служебного контракта;

г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ;

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

3. Конкурс может не проводиться:

а) при назначении на отдельные должности гражданской службы,

исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом Министерства;

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

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

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

5. Конкурс проводится в два этапа:

На первом этапе на официальном сайте Министерства в государственной информационной системе Республики Крым «Портал Правительства Республики Крым» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://mzhkh.rk.gov.ru>) и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы,
- квалификационные требования для замещения этой должности,
- условия прохождения гражданской службы,
- место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики,
- срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики;
- предполагаемая дата проведения конкурса,
- место и порядок проведения конкурса,
- другие информационные материалы.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

6. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное

исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом Министерства;

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

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

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

5. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Министерства в государственной информационной системе Республики Крым «Портал Правительства Республики Крым» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://mzhkh.rk.gov.ru>) и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы,
- квалификационные требования для замещения этой должности,
- условия прохождения гражданской службы,
- место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики,
- срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики;
- предполагаемая дата проведения конкурса,
- место и порядок проведения конкурса,
- другие информационные материалы.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

6. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное

государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

10. Достоверность сведений, представленных гражданином в Министерство, подлежит проверке.

11. 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.

12. 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 гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

13. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://digital.gov.ru/ru/>), доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

14. 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.

15. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе:

а) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

б) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

в) в связи с ограничениями, связанными с прохождением гражданской службы и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

16. Министерство после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами, а также оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и на официальном

сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется Министерством о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме, не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

17. Кандидат, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Проведение конкурсов

1. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов, проверке их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, согласно приложения № 1 к настоящему приказу.

2. Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае

если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

3. 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.

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.

Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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

6. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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.

8. 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.

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

10. 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.

11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно

приложению № 5.

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

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

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

13. 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 Министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

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

15. 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.

16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

17. По результатам конкурса издается приказ о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

18. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

18. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного

усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Министерства в государственной информационной системе Республики Крым «Портал Правительства Республики Крым» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://mzhkh.rk.gov.ru>).

19. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе и участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

20. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

Министр



С. Долин

Приложение № 1
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым и включения в кадровый резерв
Министерства жилищно-коммунального
хозяйства Республики Крым

Методы оценки профессиональных и личностных качеств
кандидатов, рекомендуемые при проведении
конкурсов на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики Крым
и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального
хозяйства Республики Крым

Категории должностей	Группа должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Министерства, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование

<p>Специалисты</p>	<p>главная ведущая старшая</p>	<p>самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством установленных задач и функций</p>	<p>тестирование, индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование написание реферата</p>
<p>Обеспечивающие специалисты</p>	<p>главная ведущая старшая младшая</p>	<p>выполнение организационного, информационного, документационного, финансово- экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Министерства</p>	<p>тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование написание реферата тестирование, индивидуальное собеседование</p>

Приложение № 2
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым и включения в кадровый резерв
Министерства жилищно-коммунального
хозяйства Республики Крым

**Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств
кандидатов, рекомендуемых при проведении
конкурсов на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики Крым
и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-
коммунального хозяйства Республики Крым**

I. Тестирование

Тестирование проводится с целью:

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

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов, заранее подготовленных структурным подразделением, в котором имеется вакантная должность гражданской службы. Тест составляется на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а 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.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Максимальный балл при прохождении письменного тестирования составляет 10 баллов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 10 баллов, если даны правильные ответы более чем на 91 % вопросов;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 61 – 90 % вопросов;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 50 – 60 % вопросов.

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

II. Анкетирование

При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты. Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

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, образовании, дополнительном профессиональном образовании (повышении квалификации, профессиональной переподготовке), профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах, «круглых столах» 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. Применяется балльная система оценки участия кандидата в анкетировании по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий):

- наличие квалификации «магистр» - 0,5 балла;
- полнота ответов по вопросам осуществления профессиональной деятельности – 0,5 балла;
- дополнительное профессиональное образование -1,0 балл;
- наличие рекомендательных писем - 0,5 балла;

- наличие опыта работы в системе жилищно-коммунального хозяйства – 2 балла;
 - профессиональные достижения (участие в проектах, форумах, семинарах, научных работах) - 0,5 балла.
- Максимальное количество баллов - 5.

III. 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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, 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 министра 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.

Индивидуальное собеседование с кандидатами, прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии и заключается в устных ответах кандидатов на вопросы по теме его будущей служебной деятельности, задаваемые членами конкурсной комиссии. Максимальный балл при прохождении индивидуального собеседования составляет 10 баллов. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

- в 10 баллов, – если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, 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;

- в 8 баллов, – если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;
- в 6 баллов, – если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;
- в 0 баллов, – если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

IV. 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, 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, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии. При подготовке реферата рекомендуется использовать вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки. Конкурсная комиссия оценивает в отсутствие кандидата рефераты по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов.

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 государственного органа, 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.

Применяется балльная система оценки реферата по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий):

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы - 1,5 балла;
- постановка проблемы, корректное изложение смысла основных идей, их теоретическое обоснование и объяснение - 1,0 балл;
- логичность и последовательность в изложении материала - 0,5 балла;
- способность к работе с законодательными актами, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой - 0,5 балла;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса - 0,5 балла;
- обоснованность выводов и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме - 0,5 балла;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.), соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления правилам компьютерного набора текста) - 0,5 балла.

Максимальное количество баллов - 5.

V. Подготовка проекта документа

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить грамотность, профессиональную подготовку, 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.

Применяется бальная система оценки участия кандидата в подготовке проекта документа по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий). Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления- 1,5 балла;
- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа-1,0 балл;
- отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации-1,0 балл;
- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа-0,5 балла;
- правовая и лингвистическая грамотность-1,0 балл.

Максимальное количество баллов-5.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Приложение № 3
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым и включения в кадровый резерв
Министерства жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым

Конкурсный бюллетень
« ____ » _____ 20 ____ г.

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс или наименование группы должностей,
по которым проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам
индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет ____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым и включения в кадровый резерв
Министерства жилищно-коммунального
хозяйства Республики Крым

РЕШЕНИЕ

**конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства
Республики Крым**

Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

« ____ » _____ 20__ г.

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым _____

(наименование должности с указанием структурного подразделения Министерства)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Крым

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Крым

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись) _____ (ФИО)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись) _____ (ФИО)

Члены конкурсной комиссии

_____ (подпись) _____ (ФИО)

_____ (подпись) _____ (ФИО)

Независимые эксперты

_____ (подпись) _____ (ФИО)

Приложение № 5
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Республики
Крым в Министерстве жилищно-
коммунального хозяйства Республики
Крым и включения в кадровый резерв
Министерства жилищно-коммунального
хозяйства Республики Крым

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

« ____ » _____ 20__ г.

г. Симферополь

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым по следующей группе должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Крым

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(ФИО)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(ФИО)

Члены конкурсной комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Независимые эксперты

(подпись)

(ФИО)