



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

от 19.01.2024

№ 91

г. Краснодар

**О конкурсной комиссии
министерства природных ресурсов Краснодарского края**

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ «О государственной гражданской службе Краснодарского края» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1) Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

1) Приказ министерства природных ресурсов Краснодарского края от 6 декабря 2017 г. № 1705 «О порядке работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края, формирования кадрового резерва министерства природных ресурсов Краснодарского края, проведения квалификационного экзамена с государственными гражданскими служащими Краснодарского края в министерстве природных ресурсов Краснодарского края»;

2) приказ министерства природных ресурсов Краснодарского края от 16 июля 2018 г. № 1086 «О внесении изменений в приказ министерства природных ресурсов Краснодарского края от 6 декабря 2017 г. № 1705 «О порядке работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края, формирования

кадрового резерва министерства природных ресурсов Краснодарского края, проведения квалификационного экзамена с государственными гражданскими служащими Краснодарского края в министерстве природных ресурсов Краснодарского края»;

3) приказ министерства природных ресурсов Краснодарского края от 17 июня 2020 г. № 884 «О порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края, проведения квалификационного экзамена с государственными гражданскими служащими Краснодарского края в министерстве природных ресурсов Краснодарского края».

3. Отделу экологического просвещения (Ананко Ю.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего приказа на официальном сайте администрации Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

Исполняющий обязанности
министра



С.Н. Ерёмин

УТВЕРЖДЕН

приказом министерства
природных ресурсов
Краснодарского края

от 19.01.2014 № 91

ПОРЯДОК

**работы конкурсной комиссии министерства природных ресурсов
Краснодарского края для проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы
Краснодарского края и включение в кадровый резерв
министерства природных ресурсов Краснодарского края**

1. Конкурсная комиссия министерства природных ресурсов Краснодарского края для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края (далее соответственно – министерство, конкурсная комиссия, гражданская служба) является коллегиальным органом, образуется приказом министерства и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», другими указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края (далее – Методика).

3. Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости, на основании приказа министерства о проведении конкурса и при наличии не менее двух кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы Краснодарского края или на включение в кадровый резерв министерства.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им государственные гражданские служащие (далее - гражданские служащие), в том числе из отдела государственной

службы и кадров управления правовой работы, государственной службы и кадров (далее - отдел кадров) и структурного подразделения министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы или включение в кадровый резерв министерства, а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с положениями Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» независимые эксперты - представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы.

В состав конкурсной комиссии наряду с лицами, указанными в абзаце втором настоящего пункта, включаются представители Общественного совета при министерстве, которые определяются на основании решения Общественного совета при министерстве.

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

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии министерства не может превышать 3 года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. 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.

Срок пребывания независимого эксперта в конкурсной и аттестационной комиссиях министерства не может превышать в совокупности 3 года.

4. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурса.

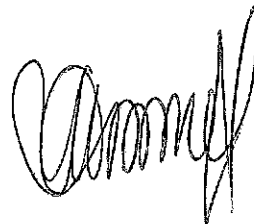
В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (служебная командировка, отпуск, временная нетрудоспособность и другое) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

5. Секретарь конкурсной комиссии (гражданский служащий отдела государственной службы и кадров) осуществляет организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии, включая прием заявлений, ведение их учета, формирование дел участников конкурса, оповещение членов конкурсной комиссии, граждан, гражданских служащих, допущенных к участию в конкурсе о времени и месте проведения заседания, о результатах конкурса, ведение протокола заседания конкурсной комиссии, оформление решений, подготовку проекта приказа министерства по результатам проведения конкурса и другое.

В случае временного отсутствия секретаря конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск и другое) ведение протокола заседания конкурсной комиссии осуществляет гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в отделе государственной службы и кадров без права голоса.

6. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.

Начальник отдела государственной службы
и кадров управления правовой работы,
государственной службы и кадров



Р.Ч. Шеуджен

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНА
приказом министерства при-
родных ресурсов
Краснодарского края
от 29.01.2024 № 91

МЕТОДИКА проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государ- ственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв министерства природных ресурсов Краснодарского края (далее соответственно – Методика, конкурсы, кадровый резерв, гражданская служба) направлена на повышение объективности, прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава гражданской службы при проведении конкурсов в министерстве природных ресурсов Краснодарского края (далее – министерство).

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих (далее – граждане, гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиями для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – оценка кандидатов, квалификационные требования) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

2. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. 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).

2.2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованными руководителями структурных подразделений министерства по согласованию с управлением правовой работы, государственной службы и кадров.

2.3. По решению руководителя министерства 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.

2.4. Для оценки профессионального уровня кандидатов 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).

Максимальный балл по методам оценки – 5, минимальный балл – 0.

Письменное тестирование и индивидуальное собеседования являются обязательными методами оценки при проведении конкурсов в министерстве.

2.5. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным 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 и описанием методов оценки, определенных в приложениях 1, 2 к постановлению Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее – Постановление № 397), а также в соответствии с настоящей Методикой.

3. Проведение конкурсов

3.1. Конкурс объявляется приказом министерства, который издается на основании предложения, внесенного отделом кадров и государственной службы управления правовой работы, государственной службы и кадров министерства, совместно с структурным подразделением министерства, в котором имеется вакантная должность и (или) необходимость формирования кадрового резерва на группу должностей гражданской службы.

3.2. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе) размещается на сайтах министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3.3. 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 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3.4. В ходе конкурсных процедур в министерстве проводятся в обязательном порядке письменное тестирование и индивидуальное собеседование. Также могут использоваться иные методы оценки.

3.5. Вопросы для тестирования состоят из двух частей: в первую входят вопросы на знания Конституции Российской Федерации, Устава Краснодарского края, основ государственного управления, федерального и краевого законодательства в области государственной гражданской службы, противодействия коррупции, делопроизводства, русского языка, на знания и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий (далее – общие тесты), во вторую – вопросы на знание и умение по вопросам профессиональной служебной деятельности в соответствии с должностным регламентом, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (далее – тесты по направлению деятельности).

Общие тесты подготавливаются отделом государственной службы и кадров управления правовой работы, государственной службы и кадров министерства, тесты по направлению деятельности подготавливаются и направляются в конкурсную комиссию заинтересованными структурными подразделениями министерства, не позднее чем за 7 дней до его проведения по запросу отдела государственной службы и кадров министерства.

Количество вопросов в тесте должно быть не менее 40 и не более 60. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Уровень сложности тестовых заданий зависит 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.

Время для выполнения тестирования составляет один час.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов с тестовыми заданиями за пределы помещения, в котором проводится тестирование.

С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствует представитель конкурсной комиссии.

Проверка и оценка тестов проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов, в отсутствие кандидатов и непосредственно после завершения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов, вычисляемых по следующей формуле: количество правильных ответов умножить на 100 % и разделить на общее количество вопросов в тесте.

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

Результаты выполнения кандидатами тестов оцениваются по 5-балльной максимальной шкале:

90-100 % правильных ответов – 5 баллов;

80-89 % правильных ответов – 4 балла;

70-79% правильных ответов – 3 балла;

менее 70% правильных ответов – 0 баллов.

Результаты тестирования оформляются секретарем комиссии в виде краткой справки.

Минимальное количество правильных ответов по результатам тестирования влияет на итоговый балл кандидата, но не является основанием не допуска кандидата для прохождения индивидуального собеседования, других оценочных процедур.

3.6. Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится в свободной устной форме и представляет собой ответы на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Критериями оценки кандидатов при индивидуальном собеседовании являются профессиональные и личностные качества кандидата, необходимые для выполнения обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), сведения о практическом опыте, опыте организаторской работы или работы на управленческих должностях, креативность мышления, мотивированность, коммуникабельность, владение грамотной русской речью.

Конкурсной комиссией учитываются сведения, представленные кандидатом и содержащиеся в документах об образовании, сведения о прохождении гражданской или иной государственной (муниципальной) службы, другой трудовой деятельности и иные сведения.

Оценка кандидата проводится только после окончания собеседования, в его отсутствие и производится по 5-балльной максимальной шкале.

По итогам оценки каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 3 к Постановлению № 397, при необходимости с краткой мотивировкой, послужившей основанием для принятия решения о соответствующей оценке.

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

3.8. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении индивидуального собеседования по решению руководителя министерства ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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.

3.9. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной 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.

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

3.10. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и (или) кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседаниях.

3.11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по формам согласно приложениям 4, 5 Постановления № 397.

Решение (протокол) подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем, членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании, и содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

3.12. Конкурсной комиссией может быть принято решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв министерства кандидата(ов), не ставшего(их) победителем(ями) конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы, из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

Начальник отдела государственной
службы и кадров управления
правовой работы, государственной
службы и кадров



Р.Ч. Шеуджен