



МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 06 » октября 2025 г.

№ 39

г. Ростов-на-Дону

О внесении изменений в постановление министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области от 03.10.2023 № 17

В целях совершенствования порядка поступления граждан на государственную гражданскую службу Ростовской области, а также приведения нормативного правового акта в соответствие с федеральным и областным законодательством министерство строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области от 03.10.2023 № 17 «Об организации проведения в министерстве строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области» изменения согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

С.В. Куц

Постановление вносит
отдел кадров

Приложение
к постановлению министерства
строительства, архитектуры
и территориального развития
Ростовской области
от « 06 » октября 2025 г. № 39

ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в постановление министерства строительства, архитектуры
и территориального развития Ростовской области от 03.10.2023 № 17
«Об организации проведения в министерстве строительства, архитектуры
и территориального развития Ростовской области конкурсов на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы и на включение
в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры
и территориального развития Ростовской области»

1. В приложении № 1:

1.1. В пункте 4 слова «сотрудником отдела правовой и кадровой работы»
заменить словами «работником отдела кадров».

1.2. Пункт 5 дополнить абзацем следующего содержания:

«Конкурс может не проводится также в иных случаях, предусмотренных
федеральными законами.».

1.3. В пункте 8:

1.3.1. Абзац третий изложить в редакции:

«заполненную и подписанную анкету по форме, установленной
Президентом Российской Федерации;».

1.3.2. Абзацы шестой, седьмой изложить в редакции:

«копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой
по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности,
оформленные в установленном законодательством Российской Федерации
порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую)
деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая)
деятельность осуществляется впервые);

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также
по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени,
ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту
службы (работы);».

1.4. Пункт 10 изложить в редакции:

«10. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской
службы в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать
в конкурсе представляет заявление на имя министра, заполненную,
подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа,
в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме,
установленной Президентом Российской Федерации.».

1.5. В абзаце первом пункта 11 слова «настоящего Положения» заменить

словами «настоящей Методики».

1.6. В абзаце первом пункта 18 слова «отделом правовой и кадровой работы» заменить словами «отделом кадров».

1.7. Пункт 21 изложить в редакции:

«21. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные структурным подразделением по согласованию с отделом кадров министерства, 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» главной и ведущей групп должностей.».

1.8. В абзаце втором пункта 22 слова «отдела правовой и кадровой работы» заменить словами «отдела кадров».

1.9. В абзаце втором пункта 25 слова «отдел правовой и кадровой работы» заменить словами «отдел кадров».

1.10. Приложение № 1 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области изложить в редакции:

«Приложение № 1
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства строительства,
архитектуры и территориального
развития Ростовской области

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), рекомендуемые при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование написание реферата
специалисты	ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование».

1.11. Приложение № 2 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области изложить в редакции:

«Приложение № 2
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской
службы Ростовской области
и включение в кадровый резерв
министерства строительства,
архитектуры и территориального
развития Ростовской области

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), рекомендуемых при проведении конкурса на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв министерства строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства (далее - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Результаты тестирования оцениваются:

в 5 баллов, если кандидат правильно ответил на 96-100 процентов;

в 4 балла, если кандидат правильно ответил 90-95 процентов;

в 3 балла, если кандидат правильно ответил на 83-89 процентов;

в 2 балла, если кандидат правильно ответил на 76-82 процентов;

в 1 балл, если кандидат правильно ответил на 70-75 процентов.

Максимальный балл за прохождение тестирования - 5 баллов.

Минимальный балл за прохождение тестирования - 1 балл.

Результат тестирования оформляется в виде краткой справки.

II. 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 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.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

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

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Максимальный балл за написание реферата - 5 баллов.

Минимальный балл за написание реферата - 1 балл.

Заключение по результатам оценки реферата оформляется в виде краткой справки.

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).

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

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

По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии выставляется оценка кандидатам от 1 до 5 баллов с указанием краткой мотивировки выставленного балла (при необходимости).».

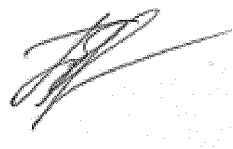
2. В приложении № 2:

2.1. В абзаце первом пункта 3 слова «отдела правовой и кадровой работы» заменить словами «отдела кадров».

2.2. В абзаце первом пункта 5 слова «отдела правовой и кадровой работы» заменить словами «отдела кадров».

2.3. В пункте 6 слова «отдел правовой и кадровой работы» заменить словами «отдел кадров».

Начальник
отдела кадров



Е.П. Бойченко