

Зарегистрирован Министерством по делам
юстиции и региональной безопасности
Республики Хакасия в регистре № 239
Регистратор Кушова ОВ
от «14» 08 2025 г.



**МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ**
(МинЖКХ Хакасии)

ул. Щетинкина, 18, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017

ПРИКАЗ

«24» 07 2025 года

№ 091-92-П

г. Абакан

**О КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ НА
ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО
РЕЗЕРВА МИНИСТЕРСТВА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ**

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке и сроках работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (приложение 1).

2. Утвердить Методику проведения в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва (приложение 2).

Министр жилищно-коммунального
хозяйства и энергетики
Республики Хакасия

М.В.Виноградов

к приказу
Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И СРОКАХ РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ
КОМИССИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ
ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЫ И НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
МИНИСТЕРСТВА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурс), порядок и сроки ее работы.

1.2. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

1.3. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями), 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», нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Хакасия, законами Республики

Хакасия, нормативными правовыми актами Правительства Республики Хакасия, а также настоящим Положением.

1.4. Все понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных действующим законодательством.

2. Состав конкурсной комиссии

2.1. Конкурсная комиссия образуется приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее - МинЖКХ Хакасии).

2.2. Состав конкурсной комиссии формируется в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 17 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями).

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

2.4. В состав конкурсной комиссии входят Министр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее - Министр), государственные гражданские служащие МинЖКХ Хакасии (в том числе из отдела правового и кадрового обеспечения департамента планирования и обеспечения деятельности и подразделения отделов департаментов, в которые проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с положениями части 8.2 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 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 государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы, представители Общественного совета при МинЖКХ Хакасии (далее - общественный совет).

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

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии МинЖКХ Хакасии. 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.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих

государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

2.5. Председателем конкурсной комиссии является Министр.

Секретарем конкурсной комиссии назначается гражданский служащий подразделения по вопросам государственной службы и кадров МинЖКХ Хакасии.

2.6. Председатель конкурсной комиссии:

осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию конкурса;

организует работу конкурсной комиссии;

назначает дату и время проведения заседания конкурсной комиссии в соответствии с правовым актом МинЖКХ Хакасии;

председательствует на заседании конкурсной комиссии с правом решающего голоса.

2.7. Заместитель председателя конкурсной комиссии осуществляет полномочия председателя конкурсной комиссии в случае его отсутствия, а также по его поручению.

2.8. Секретарь конкурсной комиссии:

размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на Официальном портале исполнительных органов Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

организует проведение заседания конкурсной комиссии, подготовку необходимых документов, оформление протоколов (решений) конкурсной комиссии;

осуществляет прием, регистрацию и хранение заявлений претендентов на участие в конкурсе и прилагаемых к ним документов;

знакомит претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы и формирование кадрового резерва (далее - претенденты), заявивших о намерении участвовать в конкурсе, с конкурсной документацией под расписку и консультирует их по вопросам проведения конкурса;

готовит проекты запросов о проверке достоверности и полноты сведений, представленных претендентами на участие в конкурсе;

получает от претендентов письменные согласия на обработку их персональных данных;

осуществляет подготовку доклада Министру о количестве претендентов, подавших заявления, и предварительной оценки соответствия квалификационным требованиям претендентов на основе представленных документов с указанием наличия (отсутствия) оснований для их допуска к участию во втором этапе конкурса по окончании срока приема документов;

осуществляет подготовку запросов о направлении представителей общественного совета, о приглашении независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и

гражданской службы, без указания персональных данных независимых экспертов, для включения в состав конкурсной комиссии;

организует проведение конкурсных процедур;

не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса размещает на Официальном портале исполнительных органов Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидат), 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;

в 7-дневный срок со дня завершения конкурса направляет кандидатам письменное сообщение о результатах конкурса (кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, соответствующие сообщения направляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью). Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на Официальном портале исполнительных органов Республики Хакасия и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

организует уничтожение документов претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, по истечении трех лет со дня завершения конкурса;

обеспечивает оповещение членов конкурсной комиссии о времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии;

осуществляет подготовку проектов приказов МинЖКХ Хакасии по вопросам, относящимся к организации и проведению конкурсов;

представляет членам комиссии информацию о кандидатах, допущенных к участию во втором этапе конкурса, по форме согласно приложению к настоящему положению;

по письменному заявлению представляет кандидатам выписку из решения конкурсной комиссии.

В период отсутствия секретаря конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, служебная командировка, нахождение в отпуске и др.) по поручению председателя конкурсной комиссии его функции исполняет другой член конкурсной комиссии.

2.9. Члены комиссии:

участвуют в заседаниях конкурсной комиссии;

вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии;

рассматривают документы, представленные в установленном порядке кандидатами для участия в конкурсе;

оценивают проявленные в рамках конкурсных процедур профессиональные и личностные качества кандидатов;

голосуют по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии; подписывают протокол (решение) конкурсной комиссии по результатам конкурса;

при несогласии с решением конкурсной комиссии вправе выразить свое мнение в письменной форме.

2.10. Председатель, заместитель председателя, секретарь, члены конкурсной комиссии не вправе распространять персональные данные государственных гражданских служащих (граждан), допущенных к участию в конкурсе, полученные в ходе проведения конкурса.

3. Проведение заседаний конкурсной комиссии

3.1. Заседание конкурсной комиссии проводится при условии наличия не менее двух кандидатов и приказа МинЖКХ Хакасии об объявлении конкурса.

3.2. Выбор метода (методов) оценки кандидата указывается в объявлении о проведении конкурса.

При дистанционном взаимодействии с кандидатами на замещение вакантной должности оценка может быть проведена с помощью тестов для самопроверки федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

3.3. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей общего числа ее членов.

Члены конкурсной комиссии уведомляются о проведении заседания конкурсной комиссии не позднее чем за три дня до дня проведения заседания.

3.4. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, учебного звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

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).

Решение конкурсной комиссии принимается в день проведения заседания конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов по итогам проведенных конкурсных процедур открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

3.5. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности

гражданской службы по форме согласно приложению 4 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 (далее - единая методика), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 5 к единой методике, которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

3.6. 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.

к приказу

Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия «О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия»

МЕТОДИКА

ПРОВЕДЕНИЯ В МИНИСТЕРСТВЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (с последующими изменениями), 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» и определяет основные приемы, методы проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее - конкурс).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Хакасия (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов, гражданская служба) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

3. Конкурсной комиссией для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на формирование кадрового резерва Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее - конкурсная комиссия) для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурсных процедур используются 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).

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).

4. Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость, а также очередность применения остальных конкурсных процедур, указанных в пунктах 5.3 – 5.7 настоящей Методики, определяется конкурсной комиссией с учетом необходимых квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы и в зависимости от категории и группы должности гражданской службы, области и вида профессиональной деятельности.

5. Методы оценки

5.1. Тестирование

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов, утвержденных руководителем Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Хакасия (далее - руководитель МинЖКХ Хакасии), в письменной форме или форме компьютерного тестирования.

Количество вопросов, включенных в указанный перечень, не должно быть менее 250 и максимальным количеством не ограничивается.

Вопросы для проведения тестирования готовятся гражданским служащим подразделения по вопросам государственной службы и кадров совместно со структурным подразделением МинЖКХ Хакасии, для замещения вакантных должностей гражданской службы и на формирование кадрового резерва, в котором объявляется конкурс.

При дистанционном взаимодействии с кандидатами на замещение вакантной должности оценка может быть проведена с помощью тестов для самопроверки федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Кандидат отвечает на вопросы теста в присутствии членов конкурсной комиссии. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

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 за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

При нарушении кандидатом правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. На каждый вопрос предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является верным. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 40 и более 60 минут (из расчета одной минуты на один вопрос), по истечении которых тестирование считается законченным. В случае если кандидат не отметил ни один из предложенных вариантов ответа или отметил два и более варианта, такой ответ засчитывается как неправильный.

Оценка теста проводится по количеству верных ответов. По результатам тестирования кандидатам выставляются баллы:

10 баллов, если даны правильные ответы не менее чем на 91 процент вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 76 - 90 процентов вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 70 - 75 процентов вопросов.

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

За выполнение конкурсного задания в виде тестирования максимальный балл - 10 баллов, минимальный балл - 6 баллов.

Результаты тестирования заносятся секретарем конкурсной комиссии в оценочный лист (приложение 1 к настоящей Методике) и в виде краткой справки докладываются на заседании конкурсной комиссии.

5.2. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии после получения результатов тестирования и иных конкурсных заданий.

При проведении индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии знакомит членов конкурсной комиссии с анкетно-биографическими данными кандидатов и профессиональным опытом, результатом выполнения теста и иных конкурсных заданий.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в том числе по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы. При этом конкурсная комиссия оценивает:

уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс, о перспективах работы в данной должности;

наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

наличие у кандидата умений, повышающих общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность);

наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;

стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения, расширять кругозор;

иные профессиональные и личностные качества кандидата.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности,

навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1 - 2 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

По результатам индивидуального собеседования с кандидатами каждым членом конкурсной комиссии заполняется конкурсный бюллетень (приложение 2 к настоящей Методике), который после выставления оценок подписывается и приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования - 5 баллов, минимальная - 1 балл.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

В случае если кандидат по результатам индивидуального собеседования набрал менее 3 баллов, он считается не прошедшим индивидуальное собеседование.

5.3. Написание реферата и иной письменной работы

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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности, на включение в кадровый резерв гражданской службы, на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения МинЖКХ Хакасии, в котором проводится конкурс.

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.

Реферат или иная письменная работа оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам написания реферата или иной письменной работы определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде реферата или иной письменной работы - 5 баллов, минимальная - 0 баллов.

Результаты оценки конкурсного задания в виде реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.4. Анкетирование

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

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

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.

Результаты анкетирования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы;

в 3 балла, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по

вакантной должности гражданской службы при условии соответствующей переподготовки;

в 1 - 2 балла, если кандидат не соответствует требованиям, предъявляемым к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам анкетирования определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования - 5 баллов, минимальная - 1 балл.

Результаты оценки конкурсного задания в виде анкетирования оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.5. Проведение групповых дискуссий

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основываются на практических вопросах - конкретных ситуациях, заблаговременно подготовленных и сформулированных в письменном виде.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

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

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую

активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1 - 2 балла, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам дискуссии определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде дискуссии - 5 баллов, минимальная - 1 балл.

Результаты оценки конкурсного задания в виде дискуссии оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.6. Подготовка проекта документа

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

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

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

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

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

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Подготовка проекта документа оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат в полном объеме, качественно подготовил проект документа;

в 4 балла, если кандидат в полном объеме раскрыл содержание проекта документа, допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание проекта документа, допустил неточности и существенные ошибки;

в 1 - 2 баллов, если кандидат не раскрыл содержание проекта документа, допустил значительные неточности и ошибки.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам написания проекта документа определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Результаты оценки конкурсного задания в виде подготовки проекта документа оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

5.7. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Результаты решения практических задач оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, 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, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1 - 2 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Секретарь конкурсной комиссии по результатам решения практических задач определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.

Результаты оценки конкурсного задания в виде решения практических задач оформляются в виде краткой справки (приложение 3 к настоящей Методике).

6. Темы рефератов, анкета, вопросы для проведения групповых дискуссий, подготовки проектов документов, индивидуального собеседования, ситуации для решения практических задач заблаговременно подготавливаются в случае проведения

конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы руководителем структурного подразделения МинЖКХ Хакасии, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения МинЖКХ Хакасии, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

7. После завершения конкурсных процедур (методов оценки) секретарь конкурсной комиссии заполняет сводную таблицу результатов оценки кандидатов по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике и по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов в зависимости от суммы баллов от наибольшего балла к наименьшему.

Сводная таблица результатов оценки кандидатов подписывается председателем и секретарем конкурсной комиссии и приобщается к протоколу (решению) заседания конкурсной комиссии.

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

9. Решение конкурсной комиссии принимается в день проведения заседания конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов по итогам проведенных конкурсных процедур открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв МинЖКХ Хакасии кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но по результатам конкурсных процедур набрал не менее 50 процентов максимального балла.

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

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

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

Приложение 1
к Методике проведения в Министерстве
жилищно-коммунального
хозяйства и энергетики Республики
Хакасия конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы и на формирование
кадрового резерва

(Форма)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результатов тестирования кандидатов на замещение
должностей государственной гражданской службы и
на формирование кадрового резерва в Министерстве
жилищно-коммунального хозяйства и энергетики
Республики Хакасия

п/п	Ф.И.О. кандидата	Количество правильных ответов по результатам тестирования	Доля правильных ответов в общем количестве вопросов по результатам тестирования, процентов	Количество баллов по результатам тестирования
1	2	3	4	5

Приложение 2
к Методике проведения в Министерстве
жилищно-коммунального хозяйства
и энергетики Республики Хакасия
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового
резерва

(Форма)

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой
проводится конкурс, или наименование группы

должностей, по которой проводится конкурс на включение
в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики
Республики Хакасия)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам

(вид конкурсного испытания)

(Справочно: максимальный балл составляет ____ баллов)

п/п	Ф.И.О. кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3	4

Фамилия, инициалы, подпись

члена конкурсной комиссии: _____

Дата составления «__» _____ 20__ г.

Приложение 3
к Методике проведения в Министерстве
жилищно-коммунального хозяйства
и энергетики Республики Хакасия
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового
резерва

(Форма)

КРАТКАЯ СПРАВКА
по результатам _____
(вид конкурсного испытания)
на замещение должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового резерва
Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики
Республики Хакасия

п/п	Ф.И.О. кандидата	Средний балл
1	2	3

Приложение 4
к Методике проведения в Министерстве
жилищно-коммунального хозяйства
и энергетики Республики Хакасия
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового
резерва

(Форма)

ИТОГОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
прохождения конкурсных процедур кандидатами
на замещение должностей государственной гражданской
службы и на формирование кадрового резерва
Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики
Республики Хакасия

п/п	Ф.И.О. кандидата	Тестирование	Индивидуальное собеседование	Написание реферата или иной письменной работы	Анкетирование	Проведение групповых дискуссий	Подготовка проекта документа	Решение практических задач	Общая сумма баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)