

**ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ****ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕН И ТАРИФОВ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ****ПРИКАЗ**

от _____ № _____
г. Курган

**Об утверждении Положения о конкурсной комиссии Департамента
государственного регулирования цен и тарифов Курганской области**

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», 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», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Курганской области согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить состав конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Курганской области согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте государственного регулирования цен и тарифов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области согласно приложению 3 к

настоящему приказу.

4. Признать утратившими силу:

- 1) Приказ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от 21 июля 2021 года № 570 «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области»;
- 2) Приказ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от 30 декабря 2020 года № 978 «О конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области»;
- 3) Приказ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от 1 сентября 2023 года № 601/1 «О внесении изменения в приказ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от 30 декабря 2020 года № 978 «О конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области».

5. Настоящий приказ вступает в силу в установленном порядке.

6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

Е.В. Федянина

государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области от
«___»_____2025 года №___
«Об утверждении Положения о
конкурсной комиссии Департамента
государственного регулирования цен и
тарифов Курганской области»

**Положение о конкурсной комиссии Департамента государственного
регулирования цен и тарифов Курганской области по проведению конкурса
на замещение вакантных должностей государственной гражданской
службы Курганской области и включение в кадровый резерв для
замещения должностей государственной гражданской службы Курганской
области**

Раздел I. Общие положения

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее – комиссия) образуется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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».

2. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии.

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

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми и правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

4. Организационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет отдел документационной и организационной работы Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области (далее – Департамент).

Раздел II. Основные функции и права комиссии

5. Комиссия выполняет следующие основные функции:

- проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте (далее – вакантная должность);
- проведение конкурсов по формированию кадрового резерва на должности государственной гражданской службы в Департаменте (далее – кадровый резерв);
- проведение конкурсов по формированию резерва управленческих кадров в Департаменте;
- определение соответствия профессионального уровня кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы;
- осуществление оценки профессионального уровня кандидатов посредством проведения конкурсных процедур;
- отбор кандидатов для включения в кадровый резерв Департамента;
- осуществление иных функций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

- запрашивать в установленном порядке от структурных подразделений Департамента необходимые для ее работы документы и материалы;
- присутствовать при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур;
- использовать в своей работе не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курганской области различные методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности (далее – кандидаты).

7. При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, по формированию кадрового резерва, резерва управленческих кадров комиссия использует методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области.

Раздел III. Состав комиссии

8. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

9. Общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов комиссии.

10. Руководство деятельностью комиссии осуществляет председатель комиссии. В период отсутствия председателя комиссии руководство ее деятельностью осуществляет заместитель председателя комиссии.

11. Обеспечение работы комиссии (прием заявлений, формирование дел, ведение протокола, подготовка информационных писем) осуществляется секретарем комиссии. В период отсутствия секретаря комиссии его обязанности возлагаются председателем комиссии на одного из ее членов.

Раздел IV. Заседание комиссии

12. Заседание комиссии при проведении указанных выше конкурсов осуществляется при наличии не менее двух кандидатов.

13. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

14. Заседание комиссии проводит председатель, либо в его отсутствие заместитель председателя.

15. Председатель комиссии открывает заседание комиссии, секретарь оглашает повестку заседания, знакомит членов комиссии с необходимой информацией, ведет протокол заседания комиссии.

16. Член комиссии, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности, конкурсе по формированию кадрового резерва и (или) резерва управленческих кадров, в голосовании не участвует.

17. Комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных документов, результатов конкурсных процедур, индивидуального собеседования, на котором проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня (по результатам собеседования каждый член комиссии заносит результат оценки в конкурсный бюллетень).

18. Решения комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата.

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

20. Решение комиссии оформляется в форме протокола и подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, ее секретарем и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

21. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте Департамента в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и размещается в Федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Приложение 2 к приказу Департамента
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области от
«___» _____ 2025 года №___
«Об утверждении Положения о
конкурсной комиссии Департамента

Состав
конкурсной комиссии Департамента государственного
регулирования цен и тарифов Курганской области для проведения
конкурса на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Курганской области и включение в кадровый
резерв для замещения должностей государственной гражданской
службы Курганской области

1	Федянина Елена Васильевна	Директор Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области, председатель конкурсной комиссии;
2	Киселева Татьяна Сергеевна	заместитель директора Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области, заместитель председателя конкурсной комиссии;
3	Санникова Людмила Владимировна	заместитель директора Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области, заместитель председателя конкурсной комиссии;
4	Фортус Маргарита Ильинична	главный специалист кадровой службы отдела по управлению персоналом управления государственной службы и кадров Аппарата Губернатора Курганской области, секретарь комиссии.
Члены комиссии:		
5	Половкова Ирина Владиславовна	начальник отдела тарифной политики в социальной сфере Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области;
6	Акатьева Жанна Витальевна	начальник отдела регулирования тарифов на услуги водоснабжения и водоотведения управления ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*;
7	Трубченинов Александр Александрович	начальник отдела нормативов и балансов Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*;

- | | | |
|----|-------------------------------|---|
| 8 | Косарев Иван Павлович | начальник отдела энергетики и энергосбережения Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*; |
| 9 | Спицына Ирина Михайловна | начальник отдела производственных и инвестиционных программ управления ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*; |
| 10 | Высоцкая Татьяна Николаевна | начальник отдела регулирования тарифов на электрическую энергию и газ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*; |
| 11 | Калмыкова Юлиана Юрьевна | начальник отдела регулирования тарифов на тепловую энергию Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области*; |
| | Независимые эксперты | (по согласованию) |
| 12 | Сукманова Елена Игоревна | заместитель начальника управления государственной службы и кадров Аппарата Губернатора Курганской области - начальник отдела по управлению персоналом; |
| 13 | Ильченко Елена Николаевна | доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление, внешнеэкономическая деятельность и менеджмент», институт экономики и права, Курганский государственный университет; |
| 14 | Алексеева Елена Александровна | Доцент кафедры «Частное и публичное право» ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет»; |
| 15 | Орлов Сергей Николаевич | Заведующий кафедрой экономической безопасности, финансов и учета, ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет», доктор экономических наук, профессор; |
| 16 | Яхонтов Валерий Иванович | директор Курганского филиала ФГОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кандидат технических наук, доцент. |

* входит в состав конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в соответствующем структурном подразделении Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области.

Приложение 3 к приказу Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от «___» _____ 2025 года №___
«Об утверждении Положения о конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области»

Методика
проведения конкурса на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте

государственного регулирования цен и тарифов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области (далее – Методика) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) в Департаменте государственного регулирования цен и тарифов Курганской области (далее по тексту – Департамент) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Департамента (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Курганской области), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Департамента (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Департамента.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. 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, подготовку проекта документа, написание реферата (эссе) 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).

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно [приложению № 1](#) к настоящей методике и описанием методов оценки согласно [приложению № 2](#) к настоящей методике.

7. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в Департаменте в соответствии с [Положением](#) о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой.

9. В методике проведения конкурса определено максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

10. При подготовке к проведению конкурсов 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).

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

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

12. На официальном сайте Департамента и в Федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

13. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных [пунктом 6](#) Положения, 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.

IV. Проведение конкурсов

14. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основании результатов конкурсных процедур.

15. При обработке персональных данных в Департаменте в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

16. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

- для оценки уровня владения 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;

- для 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).

17. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур могут присутствовать 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.

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

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.

19. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно [приложению № 3](#) к настоящей методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

21. 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.

22. 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.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно [приложению № 4](#) к настоящей методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно [приложению № 5](#) к настоящей методике.

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

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

Приложение 1
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Курганской
области в Департаменте
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области
и включение в кадровый резерв
Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Курганской области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая 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
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			решение практических задач
Специалисты	ведущая старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственного органа	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			написание реферата

Приложение 2
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Курганской
области в Департаменте
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области
и включение в кадровый резерв
Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

**Описание
методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих**

Курганской области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области (далее соответственно - 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. Тестирование включает в себя вопросы на выявление уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Курганской области о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно – коммуникационных технологий.

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.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами в целях решения тестовых заданий средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, любых письменных материалов, обмен информацией между кандидатами.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил

на 70 и более процентов заданных вопросов.

Тестирование оценивается по трехбалльной системе. По результатам тестирования кандидатам выставаются:

- 3 балла, если даны правильные ответы на 91 -100% вопросов;
 - 2,5 балла, если даны правильные ответы на 71 - 90% вопросов;
 - 2 балла, если даны правильные ответы на 70% вопросов;
 - 1 балл, если даны правильные ответы на 60 -69% вопросов;
 - 0,5 баллов, если даны правильные ответы на 59% вопросов.
- Максимальная оценка за тестирование - 3 балла.

II. 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 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.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Оценка критериев осуществляется по 3 – балльной шкале, где 0 баллов – минимальная оценка, 3 балла – максимальная оценка.

Итоговая оценка за анкетирование определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату по установленным критериям.

III. Написание реферата (эссе) или иных письменных работ

Для написания реферата (эссе) 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 (эссе) определяется руководителем Департамента, либо руководителем структурного подразделения Департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Департамента, 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 (эссе) 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;
- объем эссе – от 1 до 2 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 (эссе) дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Департамента, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, реферат (эссе) оценивается членами конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Реферат (эссе) оценивается по следующим критериям:

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

Оценка критериев осуществляется по 3 – балльной шкале, где 0 баллов – минимальная оценка, 3 балла – максимальная оценка.

Итоговая оценка за реферат (эссе) определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату по установленным критериям.

Минимальная оценка за реферат (эссе) - 0 баллов, максимальная оценка за реферат (эссе) - 3 балла.

IV. 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 Департамента, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, или руководителем структурного подразделения Департамента, 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.

Комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствие кандидатов.

По результатам индивидуального собеседования каждый член комиссии заносит в конкурсный бюллетень (приложение 3) результат оценки кандидата:

- 3 балла, если даны правильные развернутые ответы на все поставленные вопросы, кандидат правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, умение аргументировать, высокую степень владения навыками публичного выступления;

- 2 балла, если кандидат правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей области, умение аргументировать, достаточную степень владения навыками публичного выступления;

- 1 балл, если кандидат не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей области, умение аргументировать, недостаточную степень владения навыками публичного выступления;

- 0 баллов, если кандидат не правильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, низкую степень владения навыками публичного выступления.

Минимальная оценка за индивидуальное собеседование 0 - баллов, максимальная оценка по результатам индивидуального собеседования - 3 балла.

V. 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.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться

руководителем структурного подразделения Департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Департамента, 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 проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

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.

Оценка критериев осуществляется по 3 – балльной шкале, где 0 баллов – минимальная оценка, 3 балла – максимальная оценка.

VI. 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.

Приложение 3
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Курганской
области в Департаменте
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области
и включение в кадровый резерв
Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

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 Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области)

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)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение 4
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Курганской
области в Департаменте
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области
и включение в кадровый резерв
Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

РЕШЕНИЕ

**конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области
в Департаменте государственного регулирования цен и тарифов
Курганской области**

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной
комиссии

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

конкурсной комиссии	

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения
Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области)

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 в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)	
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование

	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
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 Курганской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области	Группа должностей государственной гражданской службы Курганской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены

конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 5

к методике проведения конкурса
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Курганской
области в Департаменте
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области
и включение в кадровый резерв
Департамента государственного
регулирования цен и тарифов
Курганской области

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Департамента государственного регулирования цен и тарифов
Курганской области

« ____ » _____ 20 ____ г.

(дата проведения конкурса)

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 Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Курганской области

(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 Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

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

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
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 Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области.

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Курганской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)