

## **МЕТОДИКА**

### **проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области**

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области (далее - Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области».

2. При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области и конкурса по формированию кадрового резерва в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области (далее - конкурс) конкурсная комиссия Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области (далее - комиссия) оценивает граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Российской Федерации, претендующих на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области (далее — вакантная должность) и (или) включение в кадровый резерв Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области (далее — кандидат), на основании представленных ими документов об образовании, прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных качеств кандидатов, включая тестирование с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий, выполнение конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области, на замещение должности (включение в кадровый резерв на должность) в котором проводится конкурс (далее — руководитель структурного подразделения), и индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения. Применение всех конкурсных процедур является обязательным.

При оценке профессиональных качеств кандидатов комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

3. Тестирование с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий проводится

в электронном виде или путем выполнения тестов на бумажном носителе. При тестировании на каждый вопрос предусматривается несколько вариантов ответов. Тестирование оценивается по трехбалльной системе. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 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 56 - 70% вопросов;
- 1,5 балла, если даны правильные ответы на 21 - 55% вопросов;
- 0,5 балла, если даны правильные ответы на 1 - 20% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

4. Конкурсное задание составляет руководитель структурного подразделения. Конкурсное задание может представлять собой:

- написание реферата по заданной теме;
- подготовку проектов документов по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты;
- решение задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты;
- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) претендуют кандидаты. Выполнение конкурсного задания оценивается по трехбалльной системе. По результатам выполнения конкурсного задания кандидатам выставляются:

3 балла, если конкурсное задание выполнено в полном объеме без допущения неточностей;

от 2 до 2,5 балла, если конкурсное задание выполнено в полном объеме, но допущены неточности и незначительные ошибки;

от 1 до 1,5 балла, если конкурсное задание выполнено не в полном объеме и допущены неточности и ошибки;

от 0 до 0,5 балла, если конкурсное задание не выполнено или допущены значительные неточности и ошибки.

5. Индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения оценивается по трехбалльной системе:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины;

от 2 до 2,5 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

от 1 до 1,5 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины;

от 0 до 0,5 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

6. Результаты тестирования с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных технологий, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оглашается на заседании комиссии.

Совокупная информация о результатах тестирования с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных

технологий, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения, и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оформляется в виде списка кандидатов.

7. Кандидаты, успешно прошедшие, тестирование с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирование по вопросам информационно-коммуникационных технологий, выполнившие конкурсное задание, подготовленное руководителем структурного подразделения, и индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения и набравшие не менее 75% баллов из возможного количества, приглашаются на заседание комиссии.

8. На заседании комиссии проводится индивидуальное собеседование с каждым из приглашенных кандидатов, в ходе которого кандидат отвечает на вопросы членов комиссии:

об основных функциональных обязанностях по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) проводится конкурс, и о перспективах работы в данной должности;

о проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится должность, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую) проводится конкурс, и текущем состоянии дел в указанной сфере.

Оценка кандидатов осуществляется членами комиссии по трехбалльной системе.

9. При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты тестирования с целью проверки уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов регламентирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации, тестирования по вопросам информационно-коммуникационных технологий, выполнения конкурсного задания, подготовленного руководителем структурного подразделения, и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения.

В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

10. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.