

МИНИСТЕРСТВО  
жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области

ПРИКАЗ

22.10.2018

№ 172

г. Ростов-на-Дону

О внесении изменений в приказ  
от 12.01.2010 № 7

В соответствии с 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ от 12.01.2010 № 7 «О проведении в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв» изменение, изложив приложение № 2 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Лупарь К.Д., главному специалисту отдела развития жилищного хозяйства управления реформирования жилищного хозяйства, разместить настоящий приказ на сайте министерства жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области.

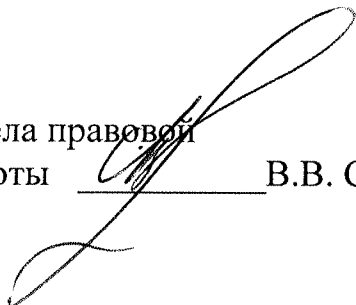
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.Ф. Майер

Начальник отдела правовой  
и кадровой работы \_\_\_\_\_ В.В. Сердюкова



«ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к методике проведения конкурсов  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской  
службы Ростовской области и  
включение в кадровый резерв  
в министерстве  
жилищно-коммунального хозяйства  
Ростовской области

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ростовской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области (далее - гражданская служба) в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области (далее - министерство) и конкурса на включение в кадровый резерв министерства (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 50 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется не более 60 минут для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. В случае, если кандидат выбрал несколько ответов на один вопрос теста, ответ засчитывается как неправильный.

При подсчете результатов тестирования используется следующая оценочная шкала:

<b>Процентное соотношение правильных ответов к общему числу вопросов</b>	<b>Балл</b>
96-100%	5
90-95%	4
83-89%	3
76-82%	2
70-75%	1

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

В случае если кандидат не прошел тестирование, ответил менее чем на 70 процентов, он допускается к иным методам оценки.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## II. Написание реферата

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы, 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.

Темы реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии министерства.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной

служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

### III. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование проводится членами конкурсной комиссии. Целью собеседования является выявление профессиональных и личных качеств кандидата.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

Кандидатам задается равное количество однотипных вопросов и они располагают одним и тем же временем для подготовки ответов.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, культуре высказывания, знанию русского языка и степени владения им.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

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 аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, если кандидат последовательно, 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 1 балл, если у кандидата полностью отсутствуют знания и умения, установленные квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности.

Министр  
жилищно-коммунального хозяйства  
Ростовской области



А.Ф. Майер