

Зарегистрирован ИОГКУ «Институт муниципальной  
правовой информации М.М. Сперанского»

«19» февраля 2025 г. № 04-0217/25



СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

18 февраля 2025 года

№ 71-2-спр

Иркутск

**Об утверждении Положения о сроках и порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области**

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», 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», со статьей 13 Закона Иркутской области от 12 января 2010 года № 1-оз «О правовых актах Иркутской области и правотворческой деятельности в Иркутской области», руководствуясь Положением о службе государственного экологического надзора Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 18 мая 2020 года № 343-пп, статьей 21 Устава Иркутской области,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

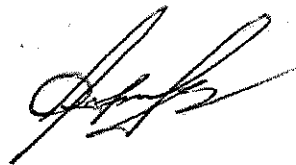
1. Утвердить Положение о сроках и порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области (прилагается).

2. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области (прилагается).

3. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Областная», сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» (ogirk.ru) либо на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) после его государственной регистрации.

4. Настоящий приказ вступает в законную силу не ранее чем по истечении десяти календарных дней после дня его официального опубликования.

Руководитель службы  
государственного экологического  
надзора Иркутской области



Н.П. Сафронов

Утверждено  
приказом службы государственного  
экологического надзора Иркутской области  
от 18 февраля 2025 года № 71-2-спр

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СРОКАХ И ПОРЯДКЕ РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ  
ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ (ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ  
РЕЗЕРВ) В СЛУЖБЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО  
НАДЗОРА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящим Положением определяются сроки и порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области (далее соответственно – конкурсная комиссия, конкурс на замещение вакантной должности, конкурс на включение в кадровый резерв, конкурс – при совместном упоминании).

2. Работа конкурсной комиссии осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение о конкурсе), 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» (далее – Единая методика), Законом Иркутской области от 4 апреля 2008 года № 2-оз «Об отдельных вопросах государственной гражданской службы Иркутской области», Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области (далее – Служба), утвержденной настоящим приказом (далее – Методика проведения конкурса), иными нормативными правовыми актами.

3. Состав конкурсной комиссии определяется распоряжением руководителя Службы.

4. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе.

## **Глава 2. ПОЛНОМОЧИЯ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ**

5. Конкурсная комиссия в целях обеспечения проведения конкурса осуществляет следующие полномочия:

1) осуществляет проверку соответствия граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Российской Федерации квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв (далее соответственно – проверка, кандидаты, должность) и оценку профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидата;

2) принимает решение о допуске или об отказе в допуске кандидатов к участию в конкурсе, решения по результатам проведения конкурса, иные решения;

3) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Положением, Методикой проведения конкурса, Единой методикой, иными нормативными правовыми актами.

## **Глава 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ**

6. Председатель конкурсной комиссии:

1) участвует в заседаниях конкурсной комиссии;

2) проверяет кворум;

3) руководит деятельностью конкурсной комиссии;

4) проводит заседания конкурсной комиссии;

5) обеспечивает соблюдение порядка работы конкурсной комиссии;

6) знакомится с конкурсными документами, предусмотренными законодательством;

7) вносит предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии, в том числе о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий;

8) оценивает профессиональный уровень кандидатов, проверяет их соответствие иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности;

9) голосует по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии;

10) подписывает протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности, протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на включение в кадровый резерв, решение конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности (далее – решение конкурсной комиссии).

7. Заместитель председателя конкурсной комиссии:

- 1) участвует в заседаниях конкурсной комиссии;
- 2) осуществляет полномочия председателя конкурсной комиссии в случае его отсутствия, а также по его поручению;
- 3) знакомится с конкурсными документами, предусмотренными законодательством;
- 4) вносит предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии, в том числе о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий;
- 5) оценивает профессиональный уровень кандидатов, проверяет их соответствие иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности;
- 6) голосует по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии;
- 7) подписывает протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на включение в кадровый резерв, решение конкурсной комиссии.

8. Секретарь конкурсной комиссии:

- 1) участвует в заседаниях конкурсной комиссии;
- 2) информирует членов конкурсной комиссии о дате, месте и времени проведения заседания конкурсной комиссии, обеспечивает их необходимыми конкурсными документами, предусмотренными законодательством;
- 3) принимает поступающие в конкурсную комиссию документы и материалы, проверяет правильность их оформления, формирует их для рассмотрения на заседании конкурсной комиссии;
- 3.1) направляет сообщения, предусмотренные подпунктами 5, 11, 12 пункта 7, пунктом 24 Методики проведения конкурса, в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет»;
- 4) ведет протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности, протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на включение в кадровый резерв;
- 5) оформляет решение конкурсной комиссии;
- 6) подписывает протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности, протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на включение в кадровый резерв, решение конкурсной комиссии;
- 7) вносит предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии, в том числе о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий;
- 8) оценивает профессиональный уровень кандидатов, проверяет их соответствие иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности;

9) голосует по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии;

10) по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов;

11) обеспечивает хранение и уничтожение документов, образованных в результате организации и проведения конкурса в соответствии с законодательством, удаление документов, представленных в электронном виде.

9. Иные члены конкурсной комиссии:

1) участвуют в заседаниях конкурсной комиссии;

2) знакомятся с конкурсными документами, предусмотренными законодательством;

3) вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции конкурсной комиссии, в том числе о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий;

4) оценивают профессиональный уровень кандидатов, проверяют их соответствие иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности;

5) голосуют по вопросам, рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии;

6) подписывают протокол заседания конкурсной комиссии при проведении конкурса на включение в кадровый резерв, решение конкурсной комиссии.

10. Председатель, заместитель председателя, секретарь, иные члены конкурсной комиссии не вправе распространять сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, персональные данные кандидатов, полученные в ходе проведения конкурса, за исключением случаев, установленных федеральным законодательством, а также обязаны соблюдать иные требования законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных и иной конфиденциальной информации.

11. Председатель, заместитель председателя, секретарь, иные члены конкурсной комиссии обязаны соблюдать порядок ее работы, Единую методику, Методику проведения конкурса.

#### **Глава 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ**

12. Работа конкурсной комиссии осуществляется в форме заседаний.

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.

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

13. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы в Службе, не допускается.

14. При отсутствии кворума, а также в случае, если на заседании конкурсной комиссии присутствуют только члены конкурсной комиссии, замещающие должности гражданской службы в Службе, председатель конкурсной комиссии объявляет дату проведения нового заседания конкурсной комиссии.

15. Конкурсная комиссия осуществляет проверку кандидатов и оценку их профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии)), прохождении государственной гражданской службы или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности.

При оценке профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения должности и других положений должностного регламента государственного гражданского служащего по должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

16. Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа государственной гражданской службы Российской Федерации 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 должности предусмотрены такие требования).

17. На заседании конкурсной комиссии ведется протокол. В протоколе заседания конкурсной комиссии указываются:

- 1) порядковый номер протокола заседания конкурсной комиссии;

- 2) дата, место и время проведения заседания конкурсной комиссии;
- 3) фамилия, имя, отчество (при наличии), должность члена конкурсной комиссии, присутствующего на заседании конкурсной комиссии;
- 4) повестка дня;
- 5) рассматриваемые на заседании конкурсной комиссии вопросы;
- 6) результаты конкурса, принятое решение;
- 7) иные сведения, предусмотренные Единой методикой, Методикой проведения конкурса.

18. Протокол заседания конкурсной комиссии составляется и подписывается не позднее семи календарных дней после проведения заседания.

19. Конкурсная комиссия принимает решение в отсутствие кандидатов открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании, с учетом рейтинга кандидатов.

20. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

21. При проведении конкурса на замещение вакантной должности результаты голосования конкурсной комиссии оформляются:

- 1) решением конкурсной комиссии по итогам первого этапа конкурса, подписываемым председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании;

- 2) решением конкурсной комиссии по результатам конкурса, подписываемым председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании;

- 3) протоколом заседания конкурсной комиссии, подписываемым председателем и секретарем конкурсной комиссии.

22. При проведении конкурса на включение в кадровый резерв результаты голосования конкурсной комиссии оформляются протоколом заседания конкурсной комиссии, подписываемым председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.



Утверждена  
приказом службы государственного  
экологического надзора Иркутской области  
от 18 февраля 2025 года № 71-2-спр

**МЕТОДИКА  
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ  
ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ (ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ)  
В СЛУЖБЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящая Методика определяет отдельные вопросы организации проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в службе государственного экологического надзора Иркутской области (далее соответственно – конкурс, Служба) и использования не противоречащих федеральному законодательству и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – гражданин, государственный гражданский служащий) с участием подразделения государственного органа, в котором учреждена соответствующая должность.

2. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина или гражданского служащего из числа претендентов для назначения на должность гражданской службы.

3. Конкурс проводится в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение о конкурсе), Единой методикой 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 марта 2018 года № 397 (далее – Единая методика), положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Иркутской области, утверждаемым нормативным правовым актом Губернатора Иркутской области (далее – Положение о кадровом резерве), настоящей Методикой, иными нормативными правовыми актами.

4. Конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего в порядке перевода на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 14 части 5 и пунктами 3 - 5 части 6 статьи 28 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего или гражданина, включенных в кадровый резерв на гражданской службе.

5. Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа.

6. Конкурс может не проводиться по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

7. Оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина или гражданского служащего из числа претендентов для назначения на должность гражданской службы осуществляется в соответствии с настоящей Методикой как при проведении конкурса, так и в случаях, когда конкурс не проводился на основании пунктов 4 – 6 настоящей Методики.

8. По решению руководителя Службы или уполномоченного им лица к оценке профессионального уровня могут привлекаться научные, образовательные и другие организации, специализирующиеся в

соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих или в вопросах кадровых технологий и гражданской службы, а также их представители.

## **Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА**

9. Объявление конкурса осуществляется в соответствии с Положением о конкурсе, настоящей Методикой, Положением о кадровом резерве с учетом письменного обращения к представителю нанимателя руководителя самостоятельного структурного подразделения Службы, в котором имеется вакантная должность государственной гражданской службы Иркутской области или должность, по которой формируется кадровый резерв в Службе (далее соответственно – заинтересованное подразделение, должность).

10. До объявления конкурса руководитель заинтересованного подразделения Службы при необходимости актуализирует положения должностного регламента государственного гражданского служащего по должности, направляет представителю нанимателя предложения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее соответственно – должностной регламент, методы оценки) и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

11. Представитель нанимателя принимает решение о проведении конкурса, методах оценки и формировании конкурсных заданий путем подписания объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информации о конкурсе, предусмотренных Положением о конкурсе, Единой методикой, Положением о кадровом резерве.

12. Конкурс проводится в два этапа.

13. На первом этапе конкурса в целях реализации решения представителя нанимателя о проведении конкурса ответственное должностное лицо Службы осуществляет следующие функции:

1) организует подготовку и размещение в течение трех рабочих дней со дня принятия представителем нанимателя решения о проведении конкурса на официальном сайте Службы и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информации о конкурсе, предусмотренных Положением о конкурсе, Единой методикой, Положением о кадровом резерве;

2) осуществляет прием документов, указанных в пунктах 7 и 8 Положения о конкурсе, Положении о кадровом резерве (далее – конкурсные документы), посредством личного приема граждан, государственных гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе, обработки конкурсных документов, поступивших в Службу по почте, а также с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

Несвоевременное представление конкурсных документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину, государственному гражданскому служащему в их приеме.

При несвоевременном представлении конкурсных документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема;

3) обеспечивает в установленном порядке просмотр документов, представленных с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет», в срок, не превышающий двух рабочих дней со дня поступления документов в государственную информационную систему в области государственной службы в сети «Интернет»;

4) осуществляет регистрацию в журнале регистрации с присвоением порядкового номера заявления на участие в конкурсе. Заявление, поданное с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет», вносится в журнал регистрации в срок, не превышающий двух рабочих дней со дня поступления документов в государственную информационную систему в области государственной службы в сети «Интернет»;

5) выдает расписку гражданину, государственному гражданскому служащему, изъявившему желание участвовать в конкурсе и представившему конкурсные документы лично, в получении конкурсных документов с указанием даты их подачи в день подачи конкурсных документов. Подготавливает и направляет сообщение в письменной форме гражданину, государственному гражданскому служащему, изъявившему желание участвовать в конкурсе и представившему конкурсные документы посредством направления их по почте, о получении конкурсных документов с указанием даты их получения в течение трех рабочих дней со дня их поступления в Службу. В случае если гражданин, государственный гражданский служащий представил конкурсные документы в электронном виде посредством государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет», сообщение о получении конкурсных документов направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

6) обеспечивает проведение с согласия гражданина, государственного гражданского служащего процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности государственной гражданской службы, на замещение (включение в кадровый резерв) которой претендует гражданин, государственный гражданский служащий, связано с использованием таких сведений;

7) обеспечивает в соответствии с законодательством и методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации анализ конкурсных документов и проверку достоверности сведений, представленных гражданином, государственным гражданским служащим (при его участии в конкурсе на должность, относящуюся к высшей группе должностей) лично либо посредством направления по почте. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

8) запрашивает у самостоятельных структурных подразделений Службы перечень вопросов для тестирования, анкетирования, групповых дискуссий, темы для написания реферата или иных письменных работ, задания для подготовки проекта документа, решения практических задач по направлениям, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение (включение в кадровый резерв) которой проводится конкурс, и формирует конкурсные задания в соответствии с Единой методикой, настоящей Методикой;

9) формирует и передает конкурсные документы в конкурсную комиссию для проведения конкурса (далее – конкурсная комиссия) не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания;

10) обеспечивает организацию и проведение заседания конкурсной комиссии по итогам первого этапа конкурса;

11) организует подготовку и размещение на официальных сайтах Службы и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса информации о дате, месте и времени его проведения, списка граждан, государственных гражданских служащих, допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили конкурсные документы в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

12) подготавливает и направляет сообщения в письменной форме гражданам, государственным гражданским служащим, не допущенным к участию в конкурсе по основаниям, установленным Положением о конкурсе, Положением о кадровом резерве, в течение семи календарных дней со дня принятия такого решения конкурсной комиссией, с указанием причин отказа в участии в конкурсе. В случае если гражданин, государственный гражданский служащий представил конкурсные документы в электронном виде, сообщение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

13) осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством.

14. На заседании по итогам первого этапа конкурса конкурсная комиссия оценивает соответствие кандидатов квалификационным требованиям для замещения должности на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии)), прохождении государственной гражданской службы или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, принимает решение о допуске граждан, государственных гражданских служащих к участию во втором этапе конкурса, об отказе в допуске к участию во втором этапе конкурса.

15. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется представителем нанимателя.

16. На втором этапе конкурса осуществляется оценка профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности в соответствии с выбранными методами оценки согласно настоящей Методике.

17. 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.

18. Тестирование и индивидуальное собеседование являются обязательными конкурсными процедурами.

19. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий (за исключением написания реферата или иных письменных работ, требующих дополнительную подготовку и время для их выполнения) присутствует секретарь конкурсной комиссии, а также иные члены конкурсной комиссии по решению председателя конкурсной комиссии.

20. Члены конкурсной комиссии до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

21. На заседании конкурсной комиссии подводятся итоги по результатам тестирования, иных конкурсных процедур, проводится индивидуальное собеседование.

22. По завершении всех этапов оценки профессионального уровня кандидатов конкурсная комиссия подводит итоги по каждому кандидату.

23. Каждый член конкурсной комиссии заносит результат оценки в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

24. На заседании конкурсной комиссии по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

При формировании рейтинга кандидатов учитывается критерий, установленный пунктом 26 настоящей Методики.

25. При проведении конкурса на замещение вакантной должности решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса принимается с учетом составленного рейтинга.

26. По результатам конкурса на замещение вакантной должности конкурсная комиссия в отношении каждого кандидата принимает одно из следующих решений:

- 1) о признании победителем конкурса;
- 2) о непризнании победителем конкурса;
- 3) о включении в кадровый резерв Службы (носит рекомендательный характер).

27. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв Службы конкурсная комиссия принимает одно из следующих решений:

- 1) о включении в кадровый резерв Службы;
- 2) об отказе во включении в кадровый резерв Службы.

28. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения должности гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

29. Ответственное должностное лицо Службы подготавливает и направляет кандидатам сообщения в письменной форме о результатах конкурса в течение семи календарных дней со дня его завершения, при этом кандидатам, которые представили конкурсные документы в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается ответственным должностным лицом на официальном сайте Службы и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

30. Ответственное должностное лицо возвращает конкурсные документы претендентам на должность, не допущенным к участию в конкурсе, и кандидатам, участвовавшим в конкурсе, по их письменным заявлениям в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока ответственное должностное лицо обеспечивает хранение конкурсных документов (поступивших посредством личного приема, по почте), после – обеспечивает их уничтожение, удаление (представленных в электронном виде).

### **Глава 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ**

31. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется членом конкурсной комиссии по каждому кандидату в баллах.

32. Для оценки профессионального уровня кандидатов используются следующие критерии по каждой конкурсной процедуре:

Неудовлетворительно	от 0 до 69,9 балла
Хорошо	от 70 до 85 баллов
Отлично	от 85,1 до 100 баллов

33. Итоговый балл по результатам каждой конкурсной процедуры, за исключением тестирования, рассчитывается конкурсной комиссией по каждому кандидату как среднее арифметическое значение баллов (общее количество баллов делится на количество членов комиссии, принявших участие в голосовании).

34. Итоговый балл кандидата по результатам конкурса определяется как среднее арифметическое значение итоговых баллов по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования, других конкурсных процедур (общее количество баллов делится на количество конкурсных процедур).

35. Использование конкретного метода оценки и конкурсных заданий включают балльную систему оценки, предусмотренную главой 3 настоящей Методики.

36. По результатам конкурса на замещение вакантной должности:

1) победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов, но не менее 70 баллов;

2) в отношении кандидата (кандидатов), набравшего (набравших) количество баллов менее победителя конкурса, но не менее 70 баллов, при наличии согласия кандидата (кандидатов), конкурсная комиссия может принять решение о включении его в кадровый резерв аппарата (носит рекомендательный характер).

37. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв:

1) кандидат (кандидаты), набравший (набравшие) 70 и более баллов, включается (включаются) в кадровый резерв аппарата;

2) если при оценке профессиональных и личностных качеств кандидат набрал менее 70 баллов, то конкурсная комиссия принимает решение об отказе во включении в кадровый резерв аппарата.

#### **Глава 4. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ТЕСТИРОВАНИЕ**

38. Тестирование представляет собой метод, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений, для проверки знаний с помощью тестов и установления на этой основе количественных показателей, позволяющих определить уровень знаний и подготовки кандидата. Тестирование может проводиться



дистанционно с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий.

39. Тестирование проводится в целях, предусмотренных Единой методикой.

40. Уровень сложности тестовых заданий возрастает в зависимости от категории и группы должностей государственной гражданской службы Иркутской области.

41. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

42. При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

44. Тест должен содержать 50 вопросов, при этом не менее 30 процентов и не более 50 процентов вопросов должны касаться тематики профессиональной служебной деятельности.

Каждый правильный ответ оценивается по 2 балла.

45. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

46. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **АНКЕТИРОВАНИЕ**

47. Анкетирование представляет собой метод письменного опроса. Анкетирование проводится по вопросам исходя из квалификационных требований к профессиональному уровню, необходимому для исполнения должностных обязанностей, в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения.

48. При разработке анкеты включаются вопросы, раскрывающие следующую информацию: общие вопросы, о перспективах работы, о профессиональном образовании и квалификации, 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, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть представлены кандидатом.

При разработке анкеты также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидата.

49. Анкета самостоятельно заполняется кандидатом в течение времени, определенного конкурсной комиссией.

50. Результаты анкетирования оцениваются по 100-балльной системе.

## **НАПИСАНИЕ РЕФЕРАТА ИЛИ ИНЫХ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ**

51. Написание реферата, иной письменной работы - изложение в письменном виде обзорной работы по предложенной теме.

52. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по должности, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

53. Требования к тексту реферата:

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

2) шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал;

3) наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

54. Реферат представляется кандидатом до установленного конкурсной комиссией срока.

55. На реферат дается письменное заключение руководителя заинтересованного подразделения.

56. На основе указанного заключения на заседании конкурсной комиссии конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по 100-балльной системе по следующим критериям (по 10 баллов за каждый пункт):

1) соответствие установленным требованиям оформления;

2) раскрытие темы;

3) аналитические способности, умение дать оценку сложившейся ситуации по указанной теме;

4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;

5) логичность мышления;

6) научность, широта знаний;

7) умение выделять главное, делать выводы;

8) видение сути проблемы;

9) видение альтернативных вариантов решения той или иной проблемы;

10) наличие ссылок на нормативные правовые акты, инструкции, положения.

## **ИНДИВИДУАЛЬНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

57. Индивидуальное собеседование – метод устного опроса. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, задаваемые конкурсной комиссией в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения, обсуждении с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

58. Метод позволяет получить информацию о профессиональном уровне кандидата, о профессиональных и некоторых его личностных качествах, особенностях мотивации, определить уровень подготовки кандидата.

59. Ответы на вопросы оцениваются по 100-балльной системе.

## **ПРОВЕДЕНИЕ ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ**

60. Проведение групповых дискуссий – метод, направленный на обсуждение какой-либо актуальной темы, требующей всестороннего анализа.

61. Тематика проведения групповой дискуссии определяется конкурсной комиссией по предложению руководителя заинтересованного подразделения.

62. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения. При использовании данного метода оценки выявляются наиболее самостоятельные, активные, информированные, логично рассуждающие, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидаты.

63. В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

64. 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.

65. Умение ведения дискуссии, уровень знаний кандидата оцениваются по 100-балльной системе.

## **ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА ДОКУМЕНТА**

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

67. Конкурсной комиссией предлагается кандидатам 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 должности. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

68. Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки проекта документа.

69. Оценка подготовленного проекта документа осуществляется членами конкурсной комиссии с учетом следующих критериев:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- 4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 5) аналитические способности;
- 6) логичность мышления;
- 7) правовая грамотность;
- 8) лингвистическая грамотность;
- 9) умение ориентироваться в представленных для выполнения задания документах;
- 10) точность исполнения задания.

70. Конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по 100-балльной системе (по 10 баллов за каждый пункт).

### **РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ**

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

Приложение 1  
к Методике проведения конкурса на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Иркутской области (включение в кадровый  
резерв) в службе государственного  
экологического надзора Иркутской области

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

---

(метод оценки кандидатов)

" " 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

---

(наименование должности, на замещение которой проводится  
конкурс (включение в кадровый резерв))

№ п/ п	Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Количество баллов	Пояснение (при необходимости)
1.			
2.			
3.			

---

(фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии)  
(подпись)

Балльная система оценки содержит следующие критерии:

Неудовлетворительно	от 0 до 69,9 баллов	
Хорошо	от 70 до 85 баллов	
Отлично	от 85,1 до 100 баллов	

Приложение 2  
к Методике проведения конкурса на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Иркутской области (включение в кадровый  
резерв) в службе государственного  
экологического надзора Иркутской области

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)