



**ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ, ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И**  
**ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

## ПРИКАЗ

от 24 января 2012 года № 23  
г. Курган

**О конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы  
Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны  
окружающей среды и природных ресурсов Курганской 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», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать конкурсную комиссию для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области и утвердить ее состав согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и

природных ресурсов Курганской области согласно приложению 3 к настоящему приказу.

4. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента гражданской  
защиты, охраны окружающей среды и  
природных ресурсов Курганской области



С.Н. Носков

Приложение 1 к приказу  
 Департамента гражданской защиты,  
 охраны окружающей среды и природных  
 ресурсов Курганской области  
 от «24» инвари 2022 года № 23  
 «О конкурсной комиссии для проведения  
 конкурса на замещение вакантной  
 должности государственной гражданской  
 службы Курганской области в  
 Департаменте гражданской защиты,  
 охраны окружающей среды и природных  
 ресурсов Курганской области»

**Состав**  
**конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной**  
**должности государственной гражданской службы Курганской области**  
**в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды**  
**и природных ресурсов Курганской области**

Новиков  
 Андрей Владимирович

- начальник управления экологии и недропользования  
 Департамента гражданской защиты, охраны окружающей  
 среды и природных ресурсов Курганской области,  
 председатель конкурсной комиссии для проведения конкурса  
 на замещение вакантной должности государственной  
 гражданской службы Курганской области в Департаменте  
 гражданской защиты, охраны окружающей среды и  
 природных ресурсов Курганской области (далее - комиссия);

Капишева  
 Ирина Александровна

- исполняющий обязанности заместителя директора  
 Департамента гражданской защиты, охраны окружающей  
 среды и природных ресурсов Курганской области -  
 начальника управления контрольно-надзорной деятельности  
 и использования объектов животного мира, заместитель  
 председателя комиссии;

Русанова  
 Светлана Николаевна

- главный специалист отдела информационно-  
 аналитической и правовой работы Департамента  
 гражданской защиты, охраны окружающей среды и  
 природных ресурсов Курганской области, секретарь  
 комиссии

Члены комиссии:

Бабина  
 Марина Николаевна

- член Общественного совета при Департаменте  
 гражданской защиты, охраны окружающей среды и  
 природных ресурсов Курганской области (по согласованию);

Воронина Екатерина Ивановна	- ведущий специалист кадровой службы отдела по управлению персоналом управления государственной службы и кадров Аппарата Губернатора Курганской области;
Глебов Андрей Николаевич	- доцент кафедры «Государственное право» Курганского государственного университета, кандидат юридических наук (по согласованию);
Жайкбаев Жанбек Садыкович	- заведующий кафедрой «Теория и история государства и права» Курганского государственного университета, кандидат биологических наук (по согласованию);
Кондратьев Александр Федорович	- исполняющий обязанности заместителя директора Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области - начальника управления лесного хозяйства;
Лапина Анна Владимировна	- исполняющий обязанности начальника управления финансового и материально-технического обеспечения Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области - главный бухгалтер;
Показаньев Борис Аркадьевич	- заместитель начальника управления контрольно-надзорной деятельности и использования объектов животного мира Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области;
Самусева Ольга Игоревна	- начальник отдела информационно-аналитической и правовой работы Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области;
Скиндерев Роман Владимирович	- заведующий кафедрой «Государственное право» Курганского государственного университета, кандидат юридических наук (по согласованию).

Приложение 2 к приказу  
Департамента гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области  
от «24» января 2022 года № 23  
«О конкурсной комиссии для проведения  
конкурса на замещение вакантной  
должности государственной гражданской  
службы Курганской области в  
Департаменте гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области»

**Порядок  
работы конкурсной комиссии для проведения конкурса  
на замещение вакантной должности государственной гражданской  
службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны  
окружающей среды и природных ресурсов Курганской области**

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Департамент) образуется 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. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии.

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

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

4. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя проводится периодическое обновление ее состава.

5. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет отдел информационно-аналитической и правовой работы Департамента.

6. Конкурсная комиссия выполняет следующие функции:  
проведение конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Департаменте (далее - конкурс на замещение вакантной должности);

проведение конкурсов на включение в кадровый резерв Департамента (далее - конкурс на включение в кадровый резерв).

Проведение конкурсов на замещение вакантной должности и конкурсов на включение в кадровый резерв по решению конкурсной комиссии может осуществляться в дистанционном режиме.

7. Конкурсная комиссия для выполнения возложенных на нее функций:

1) запрашивает в установленном порядке от структурных подразделений Департамента необходимые для ее работы документы и материалы;

2) использует 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 Российской Федерации (государственных гражданских служащих Курганской области), допущенных к участию в конкурсах на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв (далее - кандидаты);

3) при проведении конкурсов на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв применяет Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Департаменте и включение в кадровый резерв Департамента (далее - Методика).

8. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.

9. Заседание конкурсной комиссии при проведении конкурсов на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв проводится при наличии не менее двух кандидатов.

10. 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 государственной гражданской службы, не допускается.

11. Заседания конкурсной комиссии проводит председатель конкурсной комиссии либо в его отсутствие заместитель председателя конкурсной комиссии.

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

13. Член конкурсной комиссии при осуществлении конкурсного отбора голосует только за одного из кандидатов.

Член конкурсной комиссии, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности и (или) конкурсе на включение в кадровый резерв, в заседании комиссии участие не принимает. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на объективность его решения при голосовании, обязан заявить об этом и должен воздержаться от голосования на заседании конкурсной комиссии.

14. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурсов на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурсов на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв принимается в отсутствие кандидата.

15. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются в форме протокола и подписываются председателем конкурсной комиссии, заместителем председателя конкурсной комиссии, ее секретарем и всеми членами конкурсной комиссии, присутствующими на заседании.

16. По результатам конкурсов на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв конкурсная комиссия принимает решение об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Департамента) либо об отсутствии победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Департамента).

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Департамента кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

17. Сообщения о результатах конкурса на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв в 7- дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»). Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Департамента и указанной информационной системы в сети «Интернет».

Приложение 3 к приказу  
 Департамента гражданской защиты,  
 охраны окружающей среды и природных  
 ресурсов Курганской области  
 от «24» января 2022 года № 23  
 «О конкурсной комиссии для проведения  
 конкурса на замещение вакантной  
 должности государственной гражданской  
 службы Курганской области в  
 Департаменте гражданской защиты,  
 охраны окружающей среды и природных  
 ресурсов Курганской области»

**Методика  
 проведения конкурсов на замещение вакантных  
 должностей государственной гражданской службы Курганской  
 области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды  
 и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый резерв  
 Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и  
 природных ресурсов Курганской области**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (далее - Методика, Департамент соответственно) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава гражданской службы при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Департаменте 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 (далее - гражданские служащие)), 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).

**Раздел 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 гражданских служащих 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 руководителями соответствующих структурных подразделений Департамента по согласованию с отделом информационно-аналитической и правовой работы 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 и Курганской области методы оценки, включая тестирование, анкетирование, написание реферата (эссе), индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документа и иных письменных работ 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» главной и ведущей групп должностей.

8. При подготовке к проведению конкурсов отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента уточняется участие в составе конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Департаменте (далее - комиссия) представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

### **Раздел III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

9. На официальном сайте Департамента и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

10. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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.

11. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

12. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

13. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

14. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### **Раздел IV. Проведение конкурсов**

15. 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 основе результатов конкурсных процедур.

16. 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.

17. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование: для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации Курганской области 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).

18. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

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

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

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

22. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами 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.

23. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

24. 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.

25. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

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

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

27. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение 1  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Курганской области в Департаменте  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области и включение в кадровый резерв  
Департамента гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области

**Методы**  
**оценки профессиональных и личностных качеств граждан**  
**Российской Федерации (государственных гражданских служащих**  
**Курганской области), используемые при проведении конкурсов**  
**на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы**  
**Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей**  
**среды и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый**  
**резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды**  
**и природных ресурсов Курганской области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	главная, ведущая	планирование и организация исполнения закрепленных за структурными подразделениями Департамента задач и функций; распределение обязанностей между подчиненными, контроль исполнения подчиненными своих должностных обязанностей и плановых мероприятий	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, написание реферата (эссе), анкетирование, проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая, старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями Департамента установленных задач и функций	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, написание реферата (эссе), анкетирование

Приложение 2  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Курганской области в Департаменте  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области и включение в кадровый резерв  
Департамента гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области

### Описание

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Курганской области), используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области**

### Раздел I. Тестирование

1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее - гражданская служба) в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (далее - Департамент) и включение в кадровый резерв Департамента (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Курганской области 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.

2. При тестировании используется единый перечень вопросов.

3. Тестирование содержит не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть тестирования формируется отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента и включает в себя вопросы на выявление уровня владения кандидатами 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 тестирования формируется 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 (далее - руководитель заинтересованного структурного подразделения), и включает в себя вопросы профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

4. 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.

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

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

7. 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.

8. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

9. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 60 и более процентов заданных вопросов.

10. По результатам тестирования отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента выставляется оценка по следующим критериям:

3 балла, если даны правильные ответы на 87 - 100 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 73 - 86 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 60 - 72 процента вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы на менее 60 процентов вопросов.

11. Минимальная оценка за тестирование - 0 баллов, максимальная оценка за тестирование - 3 балла.

12. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **Раздел II. Анкетирование**

13. 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.

14. В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и других подобных), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, 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.

15. Перечень вопросов для анкеты формируется руководителем структурного подразделения Департамента.

16. По результатам анкетирования кандидатам руководителем заинтересованного структурного подразделения выставляется оценка по следующим критериям:

наличие опыта осуществления должностных обязанностей, соответствующих области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв);

наличие профессиональных достижений по результатам исполнения указанных должностных обязанностей;

участие в проектах, форумах, семинарах и других мероприятиях;

наличие публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и (или) рекомендательных писем;

грамотное изложение письменной речи.

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

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

19. Минимальная оценка за анкетирование - 0 баллов, максимальная оценка за анкетирование - 3 балла.

20. Результаты анкетирования оформляются в виде краткой справки.

### **Раздел III. Написание реферата (эссе)**

21. Для написания реферата или эссе 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.

22. Темы реферата (эссе) определяются руководителем заинтересованного структурного подразделения и согласовываются с председателем конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте (далее - конкурсная комиссия).

23. Кандидат вправе самостоятельно определить тему реферата (эссе) при условии ее соответствия области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

24. 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.

25. Эссе должно соответствовать следующим требованиям:

объем эссе - от 3 до 5 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Эссе может содержать ссылки на использованные источники.

26. На реферат (эссе) дается письменное заключение руководителя заинтересованного структурного подразделения согласно приложению 1 к настоящему Описанию, в котором оценивает реферат (эссе) по критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;  
раскрытие темы;  
последовательность, логичность изложения;  
обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

27. В целях объективной оценки кандидата обеспечивается анонимность подготовленного реферата (эссе).

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

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

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

#### **Раздел IV. Индивидуальное собеседование**

31. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

32. 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) руководителем заинтересованного структурного подразделения по согласованию с отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента составляется перечень вопросов по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Перечень вопросов по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) утверждается председателем комиссии.

33. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться до заседания конкурсной комиссии руководителем заинтересованного структурного подразделения, заместителем руководителя заинтересованного структурного подразделения.

34. О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения конкурсная комиссия информируется проводившим его руководителем заинтересованного структурного подразделения, заместителем руководителя заинтересованного структурного подразделения в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

35. В случае невозможности участия в заседании конкурсной комиссии руководителя заинтересованного структурного подразделения, заместителем руководителя заинтересованного структурного подразделения, проводившего предварительное индивидуальное собеседование, указанным лицом не позднее рабочего дня, предшествующего дате заседания конкурсной комиссии, составляется и передается секретарю конкурсной комиссии письменное заключение о результатах предварительного индивидуального собеседования. Указанное заключение доводится до конкурсной комиссии секретарем конкурсной комиссии в форме устного доклада в ходе ее заседания.



36. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

37. При проведении индивидуального собеседования по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

38. Комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствие кандидатов.

39. По результатам индивидуального собеседования каждый член комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составленный по форме согласно приложению 2 к настоящему Описанию, следующий результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом комиссии решение:

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

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

0 баллов, если кандидат неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, низкую степень владения навыками публичного выступления.

40. Минимальная оценка за индивидуальное собеседование - 0 баллов, максимальная оценка за индивидуальное собеседование - 3 балла.

## **Раздел V. Проведение групповых дискуссий**

41. Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

42. Темы для проведения групповой дискуссии определяются руководителями заинтересованных структурных подразделений по согласованию с отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента и утверждаются председателем конкурсной комиссии.

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

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

45. Ответы кандидатов изучаются руководителями заинтересованных структурных подразделений, организовавшими групповую дискусию. Затем

проводится дискуссия с участием руководителей заинтересованных структурных подразделений, после завершения которой принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

46. По результатам проведения групповых дискуссий руководителями заинтересованных структурных подразделений, организовавшими групповую дискуссию, кандидатам выставляются:

3 балла, если кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл тему групповой дискуссии, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, высокую степень владения навыками публичного выступления;

2 балла, если кандидат в достаточном объеме раскрыл тему групповой дискуссии, правильно использовал понятия и термины, показал хороший уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, достаточную степень владения навыками публичного выступления;

1 балл, если кандидат не в полном объеме раскрыл тему групповой дискуссии, не всегда правильно использовал понятия и термины, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, среднюю степень владения навыками публичного выступления;

0 баллов, если кандидат не раскрыл тему групповой дискуссии, неправильно использовал понятия и термины, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей области, аналитических способностей, умения аргументировать, низкую степень владения навыками публичного выступления.

47. Минимальная оценка за групповую дискуссию - 0 баллов, максимальная оценка за групповую дискуссию - 3 балла.

48. Результаты групповых дискуссий оформляются в виде краткой справки.

## **Раздел VI. Подготовка проекта документа**

49. 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.

50. Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект служебного письма, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки), проект заключения по результатам проведения правовой и (или) антикоррупционной экспертизы 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.

51. Задание для подготовки кандидатом проекта документа определяется руководителем заинтересованного структурного подразделения по согласованию с отделом информационно-аналитической и правовой работы Департамента и утверждается председателем конкурсной комиссии.

52. Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем заинтересованного структурного подразделения по следующим критериям:

соответствие проекта документа 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;

последовательность, логичность изложения;

правовая и лингвистическая грамотность.

53. В целях объективной оценки кандидата обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

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

55. Итоговая оценка за подготовленный проект документа определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату по установленным критериям.

56. Минимальная оценка за проект документа - 0 баллов, максимальная оценка за проект документа - 3 балла.

57. Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

**Приложение 1**  
к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Курганской области), используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области и включение в кадровый резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области

В конкурсную комиссию для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Конкурсной области

### **Заключение**

на реферат (эссе) \_\_\_\_\_

Для написания реферата (эссе) кандидат выбрал следующую тему:

« \_\_\_\_\_ ».  
(наименование темы реферата (эссе))

Объем подготовленного кандидатом реферата (эссе) - \_\_\_\_\_ страниц, (за исключением титульного листа и списка использованной литературы).

Соответствие установленным требованиям оформления реферата (эссе) (шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал, наличие ссылок на использованные источники): \_\_\_\_\_ баллов (от 0 до 3 баллов).

Раскрытие темы: \_\_\_\_\_ баллов (от 0 до 3 баллов).

Последовательность, логичность изложения: \_\_\_\_\_ баллов (от 0 до 3 баллов).

Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме: \_\_\_\_\_ баллов (от 0 до 3 баллов).

Итоговая оценка (среднее арифметическое суммы баллов): \_\_\_\_\_ баллов.

Наименование должности руководителя

структурного подразделения Департамента  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Приложение 2  
к Описанию методов оценки  
профессиональных и личностных качеств  
граждан Российской Федерации  
(государственных гражданских служащих  
Курганской области), используемых при  
проведении конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной  
гражданской службы Курганской области в  
Департаменте гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области и включение  
в кадровый резерв Департамента  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области

**Конкурсный бюллетень  
по результатам индивидуального собеседования**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл (от 0 до 3 баллов)	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

---

(подпись)

Приложение 3  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Курганской области в Департаменте  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области и включение в кадровый резерв  
Департамента гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области

**Решение**  
**конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной**  
**должности государственной гражданской службы Курганской области в**  
**Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных**  
**ресурсов Курганской области по итогам конкурса на замещение вакантной**  
**должности государственной гражданской службы Курганской области**  
**в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды**  
**и природных ресурсов Курганской области**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_ из \_\_\_\_ членов конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (далее - конкурсная комиссия)

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области

---

(наименование должности с указанием структурного подразделения Департамента)

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

## 4. Результаты голосования по определению победителя конкурса

(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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Департамента следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Департамента	Группа должностей гражданской службы

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Независимые эксперты

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Другие члены конкурсной комиссии, присутствовавшие на заседании

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Приложение 4  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Курганской области в Департаменте  
гражданской защиты, охраны окружающей  
среды и природных ресурсов Курганской  
области и включение в кадровый резерв  
Департамента гражданской защиты,  
охраны окружающей среды и природных  
ресурсов Курганской области

**Протокол**  
**заседания конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение**  
**вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области**  
**в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных**  
**ресурсов Курганской области по результатам конкурса на включение в кадровый**  
**резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и**  
**природных ресурсов Курганской области**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_ из \_\_\_\_ членов конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (далее - конкурсная комиссия)

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

2. Проведен конкурс по формированию кадрового резерва в Департаменте гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов 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 гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области (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 определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Департамента гражданской защиты, охраны окружающей среды и природных ресурсов Курганской области

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Независимые эксперты

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Другие члены конкурсной комиссии, присутствовавшие на заседании

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(инициалы, фамилия)