



Государственная регистрация:
« 22 » _____ июля _____ 2025 года
№ 250220027

ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕН И ТАРИФОВ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 22 июля 2025 года № 534
г. Курган

**О внесении изменений в приказ Департамента государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области от 29 апреля 2025 года № 205
«Об утверждении положения о конкурсной комиссии
Департамента государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области»**

В целях приведения нормативной правовой базы Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области в соответствие с действующим законодательством ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области от 29 апреля 2025 года № 205 «Об утверждении положения о конкурсной комиссии Департамента государственного регулирования цен и тарифов Курганской области» следующие изменения:

1) приложение 1 к приказу изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) приложение 3 к приказу изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу в установленном порядке.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента
государственного регулирования
цен и тарифов Курганской области

Е.В. Федянина

Приложение 1 к приказу
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 22 июля 2025 года № 534
 «О внесении изменений в приказ
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 29 апреля 2025 года № 205
 «Об утверждении положения о
 конкурсной комиссии Департамента
 государственного регулирования цен и
 тарифов Курганской области»

«Приложение 1 к приказу
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 29 апреля 2025 года № 205
 «Об утверждении Положения о
 конкурсной комиссии Департамента
 государственного регулирования цен и
 тарифов Курганской области»

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

Раздел I. Общие положения

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области и включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Курганской области (далее - комиссия) образуется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

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

секретаря, членов комиссии.

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

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

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

Раздел II. Основные функции и права комиссии

5. Комиссия выполняет следующие основные функции:

1) проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте (далее - вакантная должность);

2) проведение конкурсов по формированию кадрового резерва на должности государственной гражданской службы в Департаменте (далее - кадровый резерв);

3) проведение конкурсов по формированию резерва управленческих кадров в Департаменте;

4) определение соответствия профессионального уровня кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области в Департаменте знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы;

5) осуществление оценки профессионального уровня кандидатов посредством проведения конкурсных процедур;

6) отбор кандидатов для включения в кадровый резерв Департамента;

7) осуществление иных функций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

2) присутствовать при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур;

3) использовать в своей работе не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курганской области различные методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности (далее - кандидаты).

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

Раздел III. Состав комиссии

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

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

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

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

Раздел IV. Заседание комиссии

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

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

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

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

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

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

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата.

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

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

21. Сообщения о результатах конкурса 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». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Департамента и указанной информационной системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Приложение 2 к приказу
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 22 июля 2025 года № 534
 «О внесении изменений в приказ
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 29 апреля 2025 года № 205
 «Об утверждении положения о
 конкурсной комиссии Департамента
 государственного регулирования цен и
 тарифов Курганской области»

«Приложение 3 к приказу
 Департамента государственного
 регулирования цен и тарифов
 Курганской области
 от 29 апреля 2025 года № 205
 «Об утверждении Положения о
 конкурсной комиссии Департамента
 государственного регулирования цен и
 тарифов Курганской области»

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

Раздел I. Общие положения

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

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

квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

Раздел II. Подготовка к проведению конкурсов

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

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

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным 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 и соответствующие им конкурсные задания, сформированные подразделением Департамента по вопросам государственной службы и кадров с участием подразделений Департамента, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в Департаменте в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить

предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой.

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

10. При подготовке к проведению конкурсов уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

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

Раздел III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

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

13. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Раздел IV. Проведение конкурсов

14. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

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

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

16. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

1) для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации

(русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

2) для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

17. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур могут присутствовать представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

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

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

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

21. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

22. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

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

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

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