



МІНІСТЕРСТВО  
ЖИТЛОВО-  
КОМУНАЛЬНОГО  
ГОСПОДАРСТВА  
РЕСПУБЛІКИ  
КРИМ

МИНИСТЕРСТВО  
ЖИЛИЩНО-  
КОММУНАЛЬНОГО  
ХОЗЯЙСТВА  
РЕСПУБЛИКИ  
КРЫМ

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИН  
ИНЪ МЕСКЕН-  
КОММУНАЛЬ  
ХОДЖАЛЫКЪ  
НАЗИРЛИГИ

---

## ПРИКАЗ

«30» июня 2025 г.

№ 319-А

г. Симферополь

*О внесении изменений в приказ  
Министерства жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым  
от 25 марта 2024 года № 207-А*

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 10 апреля 2024 года № 870 «О некоторых вопросах представления сведений при поступлении на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и их актуализации», в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Положением о Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 27 июня 2014 года № 150,

### ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести изменения в приказ Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым от 25 марта 2024 года № 207-А «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым и включения в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым», изложив приложение к нему в новой редакции (прилагается).

Министр

З. Щегленко

**Методика проведения конкурса  
на замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы Республики Крым  
в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым  
и включения в кадровый резерв Министерства  
жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым**

**I. Общие положения**

1. Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включения в кадровый резерв в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – Методика), разработанная в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), 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», определяет порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Крым (далее - вакантная должность гражданской службы) в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее - Министерство). Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - конкурс) обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

2. Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Крым (далее - гражданская служба) при проведении Министерством конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства.

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

## II. Подготовка к проведению конкурсов

1. 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 в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется руководителем структурного подразделения Министерства по согласованию с управлением правовой работы и государственной гражданской службы Министерства (далее – управление правовой работы и ГГС).

По решению министра жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – министр) 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.

3. 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 методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4. 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 профессионального уровня кандидатов, и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее - методы оценки) согласно приложению № 1 и Описанием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики

Крым и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее - описанием методов оценки) согласно приложению № 2.

5. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные управлением правовой работы и ГГС с участием структурных подразделений Министерства, 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.

Кандидаты получают одинаковые практические задания и располагают одним и тем же временем для подготовки устного (письменного) ответа. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации.

Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на вакантную должность гражданской службы на втором этапе конкурса включают в себя:

- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты;
- анкетирование;
- индивидуальное собеседование;
- написание реферата;
- групповая дискуссия;
- подготовка проекта документа;
- другие методы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Республики Крым.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным.

6. Члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве, вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой проведения конкурса. Конкретный метод (методы) оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение конкретной вакантной должности, необходимость, а также очередность их применения выбирается (определяется) председателем конкурсной комиссии.

В целях эффективной организации конкурсов в Министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

7. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению министра проводится периодическое обновление ее состава.

8. Для эффективного применения методов оценки обеспечивается участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Министерства и его подразделений.

9. В состав конкурсной комиссии входят министр и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из управления правовой работы и ГГС и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, а также включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы).

10. При подготовке к проведению конкурсов управлением правовой работы и ГГС уточняется участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов.

11. В состав конкурсной комиссии в Министерстве, наряду с лицами, названными в пункте 10 Методики, включаются представители общественного совета при Министерстве. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

12. В описании методов оценки определяется максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания.

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

Критериями формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур являются: количество правильных ответов; понимание сути вопросов, задания; полнота раскрытия темы, задания, поставленного вопроса; логичность структуры ответа; владение знаниями нормативной правовой базы; умение излагать информацию, вести дискуссию, аргументировать свою позицию; аналитические способности; лингвистическая грамотность и др.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

### III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

1. Конкурс в Министерстве объявляется по решению министра при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федеральный закон № 79-ФЗ, в соответствии со статьёй 16 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 7-ЗРК «О государственной

гражданской службе Республики Крым» (далее - Закон Республики Крым от 29 мая 2014 года № 7-ЗРК) производится на конкурсной основе.

2. Конкурс в соответствии со статьей 22 Федерального закона № 79-ФЗ, в соответствии со статьёй 16 Закона Республики Крым № 7-ЗРК не проводится:

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

б) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители» в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Крым;

в) при заключении срочного служебного контракта;

г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ;

д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

3. Конкурс может не проводиться:

а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому Министерством;

б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению министра.

4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Республики Крым о государственной гражданской службе.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

5. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Министерства и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление

о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

6. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

- а) личное заявление;
- б) анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации, заполненную по установленной форме;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом № 79-ФЗ, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Республики Крым.

7. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе Министерства, подает заявление на имя министра.

8. Документы, указанные в пункте 6 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Министерства и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» представляются в Министерство претендентом лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации и Советом министров Республики Крым.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа претенденту в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине министр вправе перенести сроки их приема.

9. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

10. Достоверность и полнота сведений, представленных гражданином в Министерство, подлежат проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Проверка достоверности и полноты сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

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 гражданской 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.

15. Претендент не допускается к участию в конкурсе:

а) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

б) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);



в) в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

16. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности и полноты сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. 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 министром.

Должностное лицо управления правовой работы и ГГС после проверки достоверности и полноты сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства и на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие сообщения 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 указанной информационной системы.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме, не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение 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.

17. Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

18. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности

гражданской службы профессиональный уровень, министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

#### IV. Проведение конкурсов

1. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам таких оценки и проверки кандидатов для назначения на должность гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки 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 вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

2. 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).

3. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют 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.

4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

его профессионального уровня.

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

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

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.

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

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

10. 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.

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

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

12. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

13. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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

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

15. 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.

16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

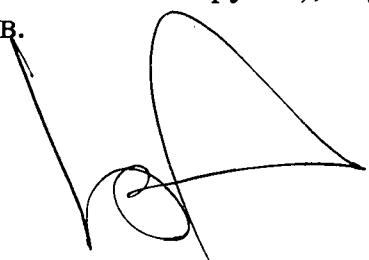
17. По результатам конкурса издается приказ о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

18. 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 Министерства и указанной информационной системы в сети «Интернет».

19. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

20. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

Министр



З. Щегленко

Приложение № 1  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Республики  
Крым и включения в кадровый  
резерв в Министерстве  
жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым

Методы оценки профессиональных и личностных качеств  
кандидатов, рекомендуемые при проведении  
конкурсов на замещение вакантных должностей государственной  
гражданской службы Республики Крым  
и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым

Категории должностей	Группа должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Министерства, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  написание реферата  анкетирование  проведение групповых дискуссий

Специалисты	главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством установленных задач и функций	тестирование,  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  анкетирование  написание реферата
Обеспечивающие специалисты	главная          ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово- экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Министерства	тестирование  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  анкетирование  написание реферата   тестирование, индивидуальное собеседование

**Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств  
кандидатов, рекомендуемых при проведении  
конкурсов на замещение вакантных должностей государственной  
гражданской службы Республики Крым  
и включение в кадровый резерв Министерства жилищно-  
коммунального хозяйства Республики Крым**

**I. Тестирование**

Тестирование проводится с целью:

- 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;
- 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), установленными должностным регламентом.

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов, заранее подготовленных структурным подразделением, в котором имеется вакантная должность гражданской службы. Тест составляется на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

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

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Максимальный балл при прохождении письменного тестирования составляет 10 баллов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 10 баллов, если даны правильные ответы более чем на 91 % вопросов;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 61 – 90 % вопросов;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 50 – 60 % вопросов.

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

## **II. Анкетирование**

При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты. Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

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.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, образовании, дополнительном профессиональном образовании (повышении квалификации, профессиональной переподготовке), профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах, «круглых столах» и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом. Применяется балльная система оценки участия кандидата в анкетировании по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий):

- наличие квалификации «магистр» - 0,5 балла;
- публикации в печатных изданиях - 1,0 балл;
- дополнительное профессиональное образование - 1,0 балл;
- наличие рекомендательных писем - 0,5 балла;
- наличие опыта работы в системе жилищно-коммунального хозяйства - 1,5 балла;
- участие в проектах - 0,5 балла.

Максимальное количество баллов - 5.



### **III. Индивидуальное собеседование**

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

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) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео - и (или) аудиозапись либо стенограмма 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.

Индивидуальное собеседование с кандидатами, прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии и заключается в устных ответах кандидатов на вопросы по теме его будущей служебной деятельности, задаваемые членами конкурсной комиссии. Максимальный балл при прохождении индивидуального собеседования составляет 10 баллов. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

- в 10 баллов, — если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;
- в 8 баллов, — если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических

способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

- в 6 баллов, – если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, – если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

#### **IV. Написание реферата или иных письменных работ**

Для написания реферата или иной письменной работы 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.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии. При подготовке реферата рекомендуется использовать вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки. Конкурсная комиссия оценивает в отсутствие кандидата рефераты по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям: объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение

руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка.

Применяется балльная система оценки реферата по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий):

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы -1,5 балла;
- постановка проблемы, корректное изложение смысла основных идей, их теоретическое обоснование и объяснение- 1,0 балл;
- логичность и последовательность в изложении материала- 0,5 балла;
- способность к работе с законодательными актами, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой -0,5 балла;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса- 0,5 балла;
- обоснованность выводов и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме - 0,5 балла;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.), соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления правилам компьютерного набора текста) - 0,5 балла.

Максимальное количество баллов-5.

## **V. Проведение групповых дискуссий**

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Тема для проведения групповой дискуссии согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

В рамках проведения групповой дискуссии описывается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить, и найти решение поставленным ней проблемам. Кандидату непосредственно перед заседанием конкурсной

комиссии описывается ситуация, и в течение установленного конкурсной комиссией времени готовится устный или письменный ответ. Применяется балльная система оценки участия кандидата в групповой дискуссии по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий):

- раскрытие темы-1,5 балла;
- аналитические способности - 0,5 балла;
- способность к анализу и обобщению информационного материала - 1,0 балла;
- логичность и последовательность в изложении материала- 0,5 балла;
- знание и умение применять нормативное законодательство- 0,5 балла;
- обоснованность выводов- 1,0 балл;

Максимальное количество баллов-5.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре высказываний.

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.

По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл. Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Итоговый балл определяется как среднеарифметическая сумма баллов выставленных всеми членами конкурсной комиссии.

## **VI. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить грамотность, профессиональную подготовку, знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается 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 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.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной

деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Применяется балльная система оценки участия кандидата в подготовке проекта документа по следующим критериям (от 0,5 до 1,5 баллов за каждый критерий). Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления- 1,5 балла;
- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа - 1,0 балл;
- отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации-1,0 балл;
- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа-0,5 балла;
- правовая и лингвистическая грамотность-1,0 балл.

Максимальное количество баллов-5

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Приложение № 3  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Республики  
Крым и включения в кадровый  
резерв в Министерстве  
жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым

Конкурсный бюллетень  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(полное наименование должности, на замещение которой \_\_\_\_\_ проводится конкурс ил наименование группы должностей,  
по которым проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам  
индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет \_\_\_\_ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_

(подпись)

Приложение № 4  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Республики  
Крым и включения в кадровый  
резерв в Министерстве  
жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым

## РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы  
Республики Крым

Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной  
гражданской службы Республики Крым \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование должности с указанием структурного подразделения Министерства)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется

по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место)			
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 государственной гражданской службы Республики Крым

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного включению в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Крым

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Приложение № 5  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Республики  
Крым и включения в кадровый  
резерв в Министерстве  
жилищно-коммунального  
хозяйства Республики Крым

**ПРОТОКОЛ**  
**заседания конкурсной комиссии**  
**по результатам конкурса на включение в кадровый резерв**  
**Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_ из \_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым по следующей группе должностей государственной гражданской службы Республики Крым

---

---

---

(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 (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место)			
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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Крым

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)