



ДЕПАРТАМЕНТ ОХОТНИЧЬЕГО И РЫБНОГО ХОЗЯЙСТВА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

12.11.2024

№ 025-од

О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области

В соответствии с частью 7 статьи 22, частью 4 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и постановлением Администрации Томской области от 25 июля 2013 № 307а «О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области и высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в иных исполнительных органах Томской области» приказываю:

1. Образовать конкурсную комиссию Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области в составе согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области и Методику их проведения согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Признать утратившими силу следующие приказы Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области:

1) от 15.02.2019 № 004-од «О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте охотничьего и рыбного хозяйства Томской области» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 20 февраля 2019 года, № 7001201902200001);

2) от 26.04.2019 № 014-од «О внесении изменений в приказ Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области от 15.02.2019 № 004-од» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 26 апреля 2019 года, № 7001201904260005);

3) от 17.06.2019 № 019-од «О внесении изменения в приказ Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области от 15.02.2019 № 004-од» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 17 июня 2019 года, № 7001201906170003);

Государственная регистрация

Дата: 14.11.2024

Номер: 1424-75/2024

4) от 29.03.2021 № 006-од «О внесении изменений в приказ Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области от 15.02.2019 № 004-од» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 29 марта 2021 года, № 7001202103290004);

5) от 01.09.2021 № 016-од «О внесении изменений в отдельные приказы Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области», Официальный интернет-портал "Электронная Администрация Томской области" <http://www.tomsk.gov.ru>, 02 сентября 2021 года);

6) от 27.12.2022 № 018-од «О внесении изменений в отдельные приказы Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области», Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28 декабря 2022 года, № 7001202212280016);

7) от 20.08.2024 № 018-од «О внесении изменения в приказ Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области от 15.02.2019 № 004-од» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 23 августа 2024 года, № 7001202408230007);

8) от 08.10.2024 № 024-од «О внесении изменений в приказ Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области от 15.02.2019 № 004-од» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 10 октября 2024 года, № 7001202410100009).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.начальника Департамента



С.М. Суходолов

Семерук П.А.

Приложение № 1
к приказу
Департамента охотничьего и рыбного
хозяйства Томской области
от 12.11.2024 № 025-од

Состав конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области

- Суходолов С.М. – исполняющий обязанности начальника Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области (представитель нанимателя) – председатель комиссии;
- Милованова К.В. – председатель комитета правового и кадрового обеспечения Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области – заместитель председателя комиссии;
- Баталова Н.А. – консультант комитета правового и кадрового обеспечения Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области – секретарь комиссии;
- Семерук П.А. – консультант комитета правового и кадрового обеспечения Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области – член комиссии;

руководитель структурного подразделения Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, в штате которого находится должность государственной гражданской службы Томской области, на замещение которой либо на включение в кадровый резерв на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

представитель Департамента государственной гражданской службы Администрации Томской области;

независимые эксперты-представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы (по согласованию);

представители общественного совета при Департаменте охотничьего и рыбного хозяйства Томской области (по согласованию).

Общее число представителей общественного совета при Департаменте охотничьего и рыбного хозяйства Томской области и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

В случае временного отсутствия председателя комиссии его функции осуществляет заместитель председателя комиссии.

Приложение № 2
к приказу
Департамента охотничьего и рыбного
хозяйства Томской области
от 12.11.2024 № 025-од

Порядок работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области и Методика их проведения

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области и Методика их проведения (далее - Порядок) определяют:

методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области (далее - вакантные должности гражданской службы), направленную на повышение объективности и прозрачности конкурсных процедур при формировании профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Томской области (далее - гражданская служба);

порядок и сроки работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области (далее - комиссия).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Томской 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 - квалификационные требования) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

2. Подготовка к проведению конкурсов

3. Решение о проведении конкурсов принимается начальником Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области (далее - Департамент):

самостоятельно на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы ведущей, старшей или младшей группы должностей гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

В мотивированном представлении должно содержаться полное наименование вакантной должности гражданской службы в соответствии со штатным расписанием Департамента. К мотивированному представлению прилагается проект объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

4. При подготовке к проведению конкурса комиссия до размещения объявления о конкурсе принимает решение о выборе дополнительных методов оценки, их количестве, критериев оценки. Решение комиссии оформляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

3. Проведение конкурсов

5. Конкурсы проводятся в два этапа. На первом этапе на официальных сайтах Департамента, Администрации Томской области и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» секретарь комиссии размещает объявление о конкурсе. 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 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение), сведения о методах и критериях 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.

6. В целях повышения доступности для граждан Российской Федерации, гражданских служащих, претендующих на замещение вакантных должностей гражданской службы а также включаемых в кадровый резерв (далее - претенденты), информации о применяемых в ходе конкурса 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.

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, знаниями основ делопроизводства.

Доступ претендентам для прохождения предварительного тестирования предоставляется безвозмездно. Ссылка о прохождении предварительного тестирования размещается в тексте объявления о конкурсе.

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

7. Претендент не допускается к участию в конкурсе:

- в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;
- 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 связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

В случае наличия претендентов, не соответствующих квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о

государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, решение комиссии о недопущении претендента к участию в конкурсе оформляется по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

Каждый член комиссии в течение одного рабочего дня со дня получения проекта решения голосует по представленным в указанном проекте решениям посредством внесения отметок с заверением их своей подписью и проставлением даты, после чего возвращает секретарю комиссии.

Голосование членами комиссии осуществляется в следующей последовательности:

секретарь комиссии;

руководитель структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы ведущей, старшей или младшей группы должностей гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

председатель комиссии;

заместитель председателя комиссии;

иные члены комиссии в любой последовательности.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии.

8. Секретарь комиссии:

в случае подачи заявления и документов гражданами Российской Федерации и (или) гражданскими служащими, указанными в пункте 9 Положения, направляет проект решения о недопущении к участию в конкурсе всем членам комиссии исходя из последовательности голосования, указанной в пункте 7 настоящего Порядка, в течение 3 рабочих дней после даты окончания приема документов для участия в конкурсе, а также направляет указанным лицам извещения о недопущении к участию в конкурсе простым письмом в течение 7 календарных дней с даты принятия решения о недопущении претендента к участию в конкурсе;

не позднее чем за 15 календарных дней до дня начала второго этапа конкурса размещает на официальных сайтах Департамента, Администрации Томской области и 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 указанную информацию 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;

на заседании комиссии, проводимом на втором этапе конкурса, докладывает об итогах выполнения кандидатами конкурсных заданий.

9. Второй этап конкурса заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на основании представленных кандидатами документов об образовании и 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 иным нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

10. Для оценки профессионального уровня кандидатов на втором этапе конкурса применяются не менее трех методов оценки.

Обязательными методами оценки для всех групп должностей являются:

а) тестирование;

б) индивидуальное собеседование с членами комиссии.

Дополнительными методами оценки являются:

а) индивидуальное собеседование с начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв);

б) написание письменной работы (проектной работы, реферата, эссе);
в) анкетирование;
г) подготовка проекта документа, выполнение практического задания;
д) опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов;
е) другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержание которых определяется комиссией.

11. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов осуществляется комиссией в соответствии с методами оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы Томской области в Департаменте согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

12. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий присутствует представитель комиссии. Члены комиссии до начала заседания комиссии, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии, должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

13. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео - и (или) аудиозапись либо стенограмма.

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

4. Подведение итогов конкурсов

14. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения всех конкурсных заданий, оцениваемых членами комиссии. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов. При равной сумме голосов определяющим является значение балла, полученного кандидатом по результатам индивидуального собеседования с членами комиссии.

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

Комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции при соблюдении следующих условий:

- 1) при наличии технической возможности;
- 2) при наличии предложения члена комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

Проверка технической возможности осуществляется секретарем комиссии до принятия комиссией решения о проведении заседания в формате видеоконференции путем привлечения специалиста, обслуживающего компьютерное оборудование.

При проведении заседания комиссии в формате видеоконференции секретарь комиссии за 15 минут до начала проведения заседания обеспечивает техническую возможность соединения с кандидатом путем привлечения специалиста, обслуживающего компьютерное оборудование, в целях проверки работы указанного оборудования и доступности информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15. Результаты голосования оформляются решением комиссии по итогам конкурса по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

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

16. Комиссия вправе рекомендовать включить в кадровый резерв кандидатов, итоговый балл которых составляет не менее 50 процентов максимально возможного балла.

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

17. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте Департамента, Администрации Томской области и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и направляется 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 государственной информационной системы в области государственной службы.

Приложение № 1
к Порядку

работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и
рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области
и включение в кадровый резерв Департамента
охотничьего и рыбного хозяйства Томской области
и Методике их проведения

Форма

Решение

конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства
Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв
Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области

1. Утвердить дополнительные методы оценки для оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв _____:

(указать должность государственной
гражданской службы)

2. Утвердить критерии оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв _____:

(указать должность государственной
гражданской службы)

Председатель конкурсной комиссии _____

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Независимые эксперты

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Другие члены конкурсной комиссии _____

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Приложение № 2
к Порядку
работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и
рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента
охотничьего и рыбного хозяйства Томской области
и Методике их проведения

Форма

Решение
конкурсной комиссии Департамента охотничьего и рыбного хозяйства
Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв
Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области

1. Не допустить к конкурсу на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв

(указать должность государственной гражданской службы)

следующих претендентов:

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) претендента	Основание недопущения претендента к участию в конкурсе <*>	Согласен	Не согласен (указать основания)	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) члена конкурсной комиссии
NN				
пп		<*>	<*>	

<*> Член конкурсной комиссии ставит подпись в соответствующей графе
<*> В соответствии с пунктом 10 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

Председатель конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Независимые эксперты _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Другие члены
конкурсной комиссии

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Приложение № 3
к Порядку
работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и
рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента
охотничьего и рыбного хозяйства Томской области
и Методике их проведения

Методы
оценки профессиональных личностных качеств кандидатов
на замещение вакантных должностей государственной службы Томской области и включение в
кадровый резерв Департамента

Группы должностей	Знания, умения (качества), подлежащие оценке	Обязательные методы оценки	Дополнительные методы оценки
Высшая	стратегическое видение; принятие управленческих решений; планирование деятельности и ресурсов; способность к управлению изменениями; мотивирование и развитие подчиненных; ориентация на достижение результата; способность к саморазвитию; укрепление авторитета государственных гражданских служащих; публичные выступления и коммуникация	тестирование индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии	индивидуальное собеседование с заместителем Губернатора Томской области; написание письменной работы (проектная работа, реферат); анкетирование; опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов
Главная	постановка задач и организация работы подчиненных; принятие управленческих решений; контроль и оценка исполнения; способность к управлению изменениями;		индивидуальное собеседование с начальником Департамента; написание письменной работы (проектная работа, реферат, эссе); анкетирование; опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов

	<p>мотивирование и развитие подчиненных; ориентация на достижение результата; способность к саморазвитию; укрепление авторитета государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; убедительность коммуникации</p>		
Ведущая	<p>ориентация на достижение результата; работа в команде; способность к саморазвитию; способность к бесконфликтному деловому стилю общения; укрепление авторитета государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; умение планировать деятельность и результат; сбор и анализ информации; стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; убедительность коммуникации</p>		<p>индивидуальное собеседование с начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей по которой формируется кадровый резерв); написание письменной работы (реферат, эссе); анкетирование; подготовка проекта документа, выполнение практического задания; опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов</p>
Старшая	<p>ориентация на достижение результата; работа в команде; способность к саморазвитию; способность к бесконфликтному деловому стилю общения;</p>		<p>индивидуальное собеседование с начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей по которой формируется кадровый резерв); анкетирование;</p>

	укрепление авторитета государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; сбор и анализ информации; стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; умение планировать деятельность и результат; убедительность коммуникации		подготовка проекта документа, выполнение практического задания.
--	---	--	---

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента (далее - кандидаты) государственным языком Российской Федерации, основами делопроизводства, знаниями основ Конституции Российской Федерации, Устава (Основного Закона) Томской области, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также функциональными знаниями и умениями в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельностью, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов, включающий общие для всех кандидатов унифицированные задания и дополнительные задания, которые формируются в соответствии с квалификационными требованиями с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса.

Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для прохождения тестирования (60 минут). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальный балл по итогам тестирования - 25.

Тестирование проводится в очном режиме.

Итоги тестирования оформляются секретарем комиссии в виде справки на основании результатов прохождения теста кандидатами. Справка об итогах тестирования предоставляется секретарем комиссии на ознакомление членам комиссии до начала заседания комиссии, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и включения в кадровый резерв.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях за последние 3 года (на дату размещения объявления о конкурсе), о мероприятиях

(проектах, форумах, семинарах 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.

Анкета оценивается начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей по которой формируется кадровый резерв).

Максимальный балл по итогам оценки анкетирования - 10.

3. Подготовка реферата

Подготовка реферата является методом оценки, который позволяет оценить способность к сбору, анализу и систематизации информации, качественной подготовки документов.

Темы реферата определяет начальник Департамента и/или руководитель структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

Темы реферата формулируются исходя из должностных обязанностей по соответствующей должности государственной гражданской службы и размещаются в объявлении о конкурсе.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники и литературу.

Реферат оценивается начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв), независимым экспертом конкурсной комиссии.

Максимальный балл за подготовку реферата - 15.

4. Подготовка проектной работы

Проектная работа является методом оценки, который позволяет оценить аналитические способности, стратегическое видение кандидатов, способность к управлению изменениями.

Темы проектной работы определяет начальник Департамента и/или руководитель структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

Тема проектной работы связана с развитием одного из направлений в деятельности Департамента.

Проектная работа должна содержать ссылки на использование источники и литературу.

Содержание проектной работы оценивается начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв), независимым экспертом конкурсной комиссии.

Максимальный балл по итогам оценки проектной работы - 15.

5. Подготовка эссе

Эссе как метод оценки нацелен на выявление ценностных ориентаций кандидата, способности выражать индивидуальную точку зрения по рассматриваемому вопросу.

Темы эссе определяются руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

Эссе оценивается руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

Максимальный балл по итогам оценки эссе - 15.

6. Подготовка проекта документа, выполнение практического задания

Подготовка кандидатом проекта документа, выполнение практического задания позволяет оценить знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается выполнить практическое задание или подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка (подготовка) которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Оценка выполненного практического задания или подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв).

Максимальный балл по итогам оценки подготовленного проекта документа, выполнение практического задания - 15.

7. Индивидуальное собеседование с начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется резерв)

В рамках индивидуального собеседования с начальником Департамента и/или руководителем структурного подразделения Департамента, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (группы должностей, по которой формируется кадровый резерв), задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

С учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы комиссией на время проведения первого этапа конкурса определяются критерии, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющий оценить профессиональные и личностные качества в соответствии с определенными критериями.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования - 20.

8. Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии проводится в форме критериального структурированного интервью для оценки личностных и профессиональных качеств.

С учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы комиссией при подготовке к проведению конкурса утверждаются критерии, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющий оценить профессиональные и личностные качества в соответствии с утвержденными комиссией критериями.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии - 25.

9. Опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов

Перечень оцениваемых качеств определяется в соответствии с базовыми квалификационными требованиями к умениям, необходимым для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв, для каждой группы должностей государственной гражданской службы Томской области и включает в себя управленческие умения, общие профессиональные и прикладные профессиональные умения.

Максимальный балл по итогам опросника профессиональных и личностных качеств - 5.

Приложение № 4
к Порядку

работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и
рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента
охотничьего и рыбного хозяйства Томской области
и Методике их проведения

Форма

Решение
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Томской области

_____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

(наименование должности)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) кандидата, занявшего _____ в рейтинге) (указать место) < * >			
Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

<*> место в рейтинге

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Томской области

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

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Томской области

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

(фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии))

Председатель конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Независимые эксперты _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Представители общественного совета _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Другие члены
конкурсной комиссии

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Приложение № 5
к Порядку

работы конкурсной комиссии Департамента охотничьего и
рыбного хозяйства Томской области по проведению конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Томской области и включение в кадровый резерв Департамента
охотничьего и рыбного хозяйства Томской области
и Методике их проведения

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

(наименование государственного органа)
«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество (последнее- при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) кандидата, занявшего первое место в
рейтинге)

Фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) 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 государственного органа

Фамилия, имя, отчество (последнее-при наличии) кандидата, признанного	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации
---	---

победителем	

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество (последнее- при наличии))

Председатель конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Заместитель председателя
конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Независимые эксперты _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Представители
общественного совета _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

Другие члены
конкурсной комиссии _____
(Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))

_____ (Подпись) (Фамилия, имя, отчество
(последнее - при наличии))