



МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(Минприроды России)

П Р И К А З

г. МОСКВА

21.02.2014

№ 106



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 32671

от "11" февраля 2014

**О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве природных ресурсов и экологии Российской Федерации, утвержденную приказом МПР России от 5 сентября 2007 года № 232**

В целях совершенствования работы по замещению вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы на конкурсной основе в Министерстве природных ресурсов и экологии Российской Федерации **п р и к а з ы в а ю:**

Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве природных ресурсов и экологии Российской Федерации, утвержденную приказом МПР России от 05 сентября 2007 года № 232 (зарегистрирован Минюстом России 3 октября 2007 года, регистрационный № 10254) с изменениями, внесенными приказами Минприроды России от 10 июля 2008 года № 141 (зарегистрированным Минюстом России от 28 июля 2008 года, регистрационный № 12031), от 26 марта 2009 года № 73 (зарегистрированным Минюстом России от 05 мая 2009 года, регистрационный № 13895), от 08 июля 2010 года № 253 (зарегистрированным Минюстом России от 12 августа 2010 года, регистрационный № 18138), и от 04 апреля 2011 года № 195 (зарегистрированным Минюстом России от 19 мая 2011 года, регистрационный № 20803) следующие изменения:

Пункт 11 изложить в следующей редакции:

«На втором этапе конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, 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 профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая проведение групповой дискуссии, написание реферата, индивидуальное собеседование или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты (далее – тестирование).

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяются соответствующей конкурсной комиссией. В случае выявления

Копия на <u>3 (три)</u>	Л. ДУНИА
Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации	
[Подпись]	

победителя только одним из них (например, тестирование) конкурс может считаться завершенным.

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении конкурсных процедур (проведение групповой дискуссии, написание реферата, тестирование) всем кандидатам на должность, по которой проводится конкурс, выдается одинаковое задание и устанавливается одно и то же время (срок) на его подготовку.

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов. Тест составляется на основе Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе, квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы, других положений должностного регламента по этой должности, нормативных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности. Кандидатам предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа.

Оценка теста проводится по количеству правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если претендент правильно ответил на 70 и более процентов от общего числа вопросов.

При подведении итогов по тестированию преимущество в конкурсном отборе получает кандидат, получивший наибольшее количество баллов за правильные ответы на вопросы. При равных результатах тестирования проводится голосование конкурсной комиссией.

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных, активных, информированных, логично рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками, личностными качествами кандидатов.

Тему для проведения групповой дискуссии готовит структурное подразделение Министерства, заявившее о проведении конкурса, и согласовывает с председателем конкурсной комиссии. Тема для проведения групповой дискуссии определяется исходя из полномочий структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, и представляет собой практический вопрос - конкретную ситуацию, которую необходимо обсудить или решить.

Кандидаты в течение установленного конкурсной комиссией времени готовят устный (письменный) ответ. Затем конкурсная комиссия проводит групповую дискуссию с кандидатами.

Оценка кандидата и отбор победителя на вакантную должность гражданской службы с учетом результатов ответа и участия в групповой дискуссии осуществляется конкурсной комиссией путем голосования.

Для написания реферата рекомендуется использовать вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности, на замещение которой претендуют кандидаты. Кандидаты пишут рефераты на одинаковые темы и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты оцениваются в отсутствие кандидатов по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные интересующие конкурсную комиссию темы.

Конкурсная комиссия по итогам проведения собеседования выбирает победителя путем голосования».

Министр



С.Е.Донской