



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЫ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

11.12.2025

№ 689

г. Екатеринбург

О внесении изменений в методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области и включение в кадровый резерв Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области, утвержденную приказом Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области от 06.07.2021 № 220

В соответствии со статьей 101 Областного закона от 10 марта 1999 года № 4-ОЗ «О правовых актах в Свердловской области», в целях совершенствования законодательства Свердловской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области и включение в кадровый резерв Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области, утвержденную приказом Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области от 06.07.2021 № 220 «О конкурсной комиссии в Управлении государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области» («Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru), 2021, 7 июля, № 30931), с изменениями, внесенными приказом Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области от 29.10.2024 № 683, следующие изменения:

1) пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка соответствия иным квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике, описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике и критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам

конкурсных процедур согласно приложению № 2-1 к настоящей Методике.»;

2) часть третью пункта 15 изложить в следующей редакции:

«Гражданский служащий, замещающий должность государственной гражданской службы в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет личное заявление на имя Начальника Управления и анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации, заполненную по форме, установленной Указом Президента Российской Федерации.»;

3) подпункт 2 пункта 20 изложить в следующей редакции:

«2) анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации, заполненную по форме, установленной Указом Президента Российской Федерации.»;

4) приложение № 2 дополнить пунктом 17-1 следующего содержания:

«17-1. Анкетирование оценивается по бальной системе, где максимальный балл – 5, минимальный балл – 0.

1) 5 баллов – кандидат превосходно компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях, имеет публикации в печатных изданиях, рекомендации и рекомендательные письма;

2) 4 балла – кандидат высоко компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления), имеет опыт участия в проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях, не имеет публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем;

3) 3 балла – кандидат достаточно компетентен, обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, не имеет публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем;

4) 2 балла – кандидат недостаточно компетентен, обладает базовыми знаниями и умениями, не обладает профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Управлении (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем;

5) 1 балл – кандидат некомпетентен, не обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими

вакантной должности гражданской службы в Управления (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Управления), не имеет опыта участия в проектах, форумах, семинарах, публикаций в печатных изданиях, рекомендаций и рекомендательных писем;

6) 0 баллов – кандидат отказался от анкетирования.»;

5) в приложении № 2 пункт 22 дополнить частью второй следующего содержания:

«При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность реферата. Заключение передается в отдел правовой и организационной работы в течение 3 рабочих дней со дня проверки реферата.»;

6) в приложение № 2 подпункт 4 пункта 23 изложить в следующей редакции:

«4) 2 балла – кандидат оформил реферат не в соответствии с требованиями, непоследовательно и не в полном объеме раскрыл содержание темы, не продемонстрировал логичность мышления и аналитические способности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;»;

7) в приложении № 2 пункт 23 дополнить подпунктами 5 и 6 в следующей редакции:

«5) 1 балл – кандидат оформил реферат не в соответствии с требованиями, не раскрыл содержание темы, не представил предложения по заданной теме;

6) 0 баллов – кандидат не представил реферат.»;

8) в приложении № 2 пункт 37 изложить в следующей редакции:

«37. Индивидуальное собеседование оценивается по балльной системе, где максимальный балл – 5, минимальный балл – 0.

1) 5 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

2) 4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3) 3 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины,

допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

4) 2 балла – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;

5) 1 балл – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал понятия и термины, допустил многочисленные неточности и ошибки, не участвовал в дискуссии, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере;

6) 0 баллов – кандидат отказался отвечать на вопросы.»;

9) в приложение № 2 подпункт 4 пункта 45 изложить в следующей редакции:

«4) 2 балла – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не обладает аналитическими способностями, навыками отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, показал отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;»;

10) в приложении № 2 пункт 45 дополнить подпунктами 5 и 6 в следующей редакции:

«5) 1 балл – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, в ходе дискуссии не использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций отсутствие навыков в соответствующей сфере;

6) 0 баллов – кандидат отказался участвовать в групповой дискуссии.»;

11) в приложение № 2 подпункт 4 пункта 51 изложить в следующей редакции:

«4) 2 балла – кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки, понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, недостаточно отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не проявил аналитические способности, логичность мышления;»;

12) в приложении № 2 пункт 51 дополнить подпунктами 5 и 6 в следующей редакции:

«5) 1 балл – кандидат оформил проект документа не в соответствии

с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки, понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не проявил аналитические способности, логичность мышления;

6) 0 баллов – кандидат отказался выполнять подготовку проекта документа.»;

13) дополнить приложением № 2-1 (прилагается).

2. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

3. Настоящий приказ опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru) и на официальном сайте Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.okn.midural.ru).

Начальник Управления



Е.Г. Рябинин

Приложение
к приказу Управления государственной
охраны объектов культурного наследия
Свердловской области
от 11.12.2025 № 689

Приложение № 2-1
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Свердловской области в Управлении
государственной охраны объектов
культурного наследия Свердловской
области и включение в кадровый резерв
Управления государственной охраны
объектов культурного наследия
Свердловской области

КРИТЕРИИ

**для формирования рейтинга кандидатов на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении
государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской
области и включение в кадровый резерв Управления государственной охраны
объектов культурного наследия Свердловской области по итогам
прохождения кадровых процедур**

Члены конкурсной комиссии Управления государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области (далее – конкурсная комиссия), принявшие участие в заседании конкурсной комиссии, индивидуально выставляют кандидату на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении государственной охраны объектов культурного наследия Свердловской области (далее – Управление) и включение в кадровый резерв Управления (далее – кандидат) баллы за прохождение конкурсной процедуры.

Общий балл кандидата за конкурсную процедуру определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату присутствующими членами конкурсной комиссии при проведении конкурсной процедуры.

Итоговый балл кандидата формируется как простая сумма общих баллов кандидата, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом, других конкурсных процедур, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов,

при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Управлении и включение в кадровый резерв Управления.

Критерием для формирования рейтинга кандидатов являются итоговые баллы кандидатов. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов. Первым в рейтинге стоит кандидат, выполнивший все конкурсные задания и набравший наибольший итоговый балл, последним - кандидат, выполнивший конкурсные задания и набравший наименьший итоговый балл.

При равной сумме баллов у кандидатов в рейтинге определяющим критерием являются баллы, полученные по результатам тестирования и индивидуального собеседования.