

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬНОГО
НАДЗОРА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от « ___ » _____ 2015 года

№ _____

г. Омск

Об утверждении методики проведения в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15, приказываю:

1. Утвердить Методику проведения в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившей силу методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области, утвержденную распоряжением Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области от 21 мая 2013 года № 101/1-р «О формировании конкурсной комиссии».

Начальник Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области

А.В. Скоробогатко

МЕТОДИКА

проведения в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области (далее - Главное управление) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно - конкурс, должность).

2. Конкурс проводится в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее - Положение), в два этапа.

3. Первый этап конкурса проводится в порядке и сроки, установленные Положением, и включает в себя:

1) подготовку и издание распоряжения Главного управления об объявлении конкурса;

2) размещение информации о проведении конкурса на официальном сайте Главного управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

3) прием и проверку документов, представленных кандидатами на конкурс;

4) определение даты, места и времени проведения второго этапа конкурса.

4. На основании представленных документов для проведения конкурса конкурсная комиссия Главного управления (далее - комиссия) принимает решение о допуске кандидатов к участию в конкурсе или отказе в нем, о чем не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа направляет кандидатам, допущенным к участию во втором этапе конкурса, сообщение о дате, месте, времени его проведения.

5. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимает начальник Главного управления после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае

необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

6. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе, (далее - кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям к должности.

При проведении конкурса 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.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к должности и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

7. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на втором этапе конкурса комиссия применяет следующие методы (испытания):

- 1) тестирование;
- 2) написание реферата;
- 3) индивидуальное собеседование.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным.

Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяются председателем комиссии на основании информации о количестве кандидатов, представленной секретарем комиссии на следующий рабочий день после окончания срока приема документов. В случае выявления победителя конкурса на замещение должности в Главном управлении только одним из названных методов конкурс может считаться завершенным.

8. Письменное уведомление кандидатов о выбранных методах, заданиях для участия в конкурсе оформляется секретарем комиссии, подписывается начальником Главного управления и направляется кандидатам не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса.

9. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря комиссии и членов комиссии.

Тестирование кандидатов проводится по соответствующему перечню теоретических вопросов (тесту), разработанному начальником структурного подразделения Главного управления, на должность Главного управления в котором проводится конкурс, а также начальником отдела по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Главного управления (в части законодательства о государственной гражданской службе и противодействия коррупции).

В случае проведения тестирования кандидатов на должность начальника структурного подразделения Главного управления тест разрабатывается заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между заместителями начальника Главного управления.

В случае проведения тестирования кандидатов на должность заместителя начальника Главного управления тест разрабатывается лицом, определяемым председателем комиссии.

Сроки разработки тестов устанавливаются председателем комиссии.

Тесты утверждаются председателем комиссии и передаются секретарю комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

Тест должен обеспечивать проверку знаний кандидата основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава (Основного Закона) Омской области, Положения о Главном управлении, других нормативных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по должности, на которую проводится конкурс.

Тест должен содержать не менее 15 и не более 30 вопросов. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для указания ответов на вопросы теста. Время для подготовки кандидатом ответов на вопросы теста определяется председателем комиссии и не должно быть менее 30 минут.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

Оценка теста проводится секретарем комиссии и членами комиссии, присутствовавшими на тестировании, в результате которой определяется кандидат, получивший наибольшее количество баллов за правильные ответы на вопросы.

Итоги тестирования рассматриваются комиссией и фиксируются в протоколе заседания комиссии секретарем комиссии.

При равных результатах тестирования проведение индивидуального собеседования с кандидатами является обязательным.

Тесты, написанные кандидатами, приобщаются к протоколу заседания комиссии.

10. Написание реферата осуществляется кандидатами в сроки, определенные председателем комиссии, по темам, связанным с исполнением должностных обязанностей по должности.

Предложения по темам рефератов (не менее трех тем) представляются председателю комиссии начальником структурного подразделения Главного управления, на должность в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых к должности, и в соответствии с задачами и функциями Главного управления.

В случае проведения конкурсной процедуры с использованием метода «написание реферата» для кандидатов на должность начальника структурного подразделения Главного управления предложения по темам рефератов представляются заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между заместителями начальника Главного управления.

В случае проведения конкурсной процедуры с использованием метода «написание реферата» для кандидатов на должность заместителя начальника

Главного управления предложения по темам рефератов представляются лицом, определяемым председателем комиссии.

Сроки представления предложений по темам рефератов устанавливаются председателем комиссии.

Для определения темы реферата используются:

- вопросы, связанные с профессиональной деятельностью, выполнение которой предполагается осуществлять по должности;
- соответствующие должности квалификационные требования;
- положения должностного регламента по должности, утвержденного начальником Главного управления.

Кандидаты получают равнозначные по сложности темы и располагают одинаковым временем для подготовки реферата.

Тема реферата на конкурс утверждается председателем комиссии и передается секретарю комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

Реферат по объему не должен превышать трех листов бумаги формата А4 (гарнитура Times New Roman, кегель 14, межстрочный интервал - полуторный), наличие стандартных ссылок на использованные источники обязательно.

Конкурсная комиссия оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству изложения материала, полноте раскрытия вопросов, знанию правил русского языка.

Рефераты, представленные кандидатами, приобщаются к протоколу заседания комиссии.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

- в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины;
- в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;
- в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;
- в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

11. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены комиссии задают кандидату вопросы.

Перечни вопросов для индивидуального собеседования должны содержать:

- общие вопросы на знание кандидатом основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава (Основного Закона) Омской области, федерального и областного законодательства о государственной гражданской службе, Положения о Главном управлении;

- специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по должности.

Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается и представляется председателю комиссии начальником отдела по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Главного управления.

Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования утверждается председателем комиссии на неопределенный срок и подлежит обновлению по решению комиссии.

Перечень специальных вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается и представляется председателю комиссии в отношении кандидатов на должность:

- в структурном подразделении Главного управления - начальником соответствующего структурного подразделения Главного управления;
- начальника структурного подразделения Главного управления - заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между заместителями начальника Главного управления;
- заместителя начальника Главного управления - лицом, определяемым председателем комиссии.

Сроки представления перечней вопросов для проведения индивидуального собеседования устанавливаются председателем комиссии.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Члены комиссии могут задавать дополнительные вопросы, не предусмотренные перечнями вопросов для проведения индивидуального собеседования.

Комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов на теоретические вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, степени владения навыками публичного выступления, культуре речи, знанию русского языка и степени владения им.

Оценка кандидата озвучивается каждым членом комиссии перед проведением открытого голосования членов комиссии.

Проведение индивидуального собеседования оформляется протоколом, в котором фиксируются результаты голосования членов конкурсной комиссии.

12. Выполнение конкурсных процедур второго этапа конкурса завершается открытым голосованием членов комиссии, присутствующих на заседании комиссии, в результате которого определяется победитель конкурса.

Если в результате проведения конкурса победитель конкурса не выявлен, начальник Главного управления может принять решение о проведении повторного конкурса.
