

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
СТРОИТЕЛЬНОГО НАДЗОРА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от «11» марта 2018 года

№ 15-п

г. Омск

О внесении изменений в приказ Главного управления государственного
строительного надзора и государственной экспертизы
Омской области от 23 марта 2017 года № 13-п

Внести в приказ Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области от 23 марта 2017 года № 13-п «О работе конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области» следующие изменения:

1. В приложении № 1 «Порядок работы конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для проведения 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»:

1.1. Пункт 4 дополнить абзацем следующего содержания:

«В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя проводится ежегодное (до 31 декабря) обновление ее состава.».

1.2. В пункте 7:

1) в подпункте 2 слова «официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет»» заменить словами «федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

2) подпункт 7 изложить в следующей редакции:

«7) на основании сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов;»;

3) дополнить подпунктом 7.1. следующего содержания:

«7.1. Оформляет решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый

резерв и представляет их на подпись председателю и членам конкурсной комиссии;».

1.3. Пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (далее - решение, протокол) по формам, утвержденным Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства РФ 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» (далее -Методика).».

1.4. Пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. Решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.».

1.5. Пункт 14 изложить в следующей редакции:

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

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.».

2. В приложении № 2 «Методика проведения 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»:

2.1. Подпункт 2 пункта 3 дополнить абзацами следующего содержания:

«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;

предварительный квалификационный тест для самостоятельной оценки своего профессионального уровня, включающий 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.».

2.2. Пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Второй этап конкурса проводится на основе конкурсных процедур, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включающих индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства РФ 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» (далее -Методика).

Оценка соответствия кандидатов 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 Методики .

Тестирование и индивидуальное собеседования являются обязательными методами оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для всех категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).».

2.3. В пункте 11:

1) абзац третий изложить в следующей редакции:

«Тест представляет собой перечень вопросов (40 вопросов). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.»;

2) абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«- на знания и умения 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).»;

3) в абзаце тринадцатом цифры «60» заменить цифрами «70»;

4) дополнить абзацем следующего содержания:

«Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.».

2.4. В пункте 12:

1) в абзаце втором после слов «кандидату вопросы» дополнить словами «(не менее 7 и не более 10 вопросов)»;

2) абзацы девятый, десятый пункта 12 исключить.

2.5. Дополнить пунктом 13 следующего содержания:

«13. По решению председателя конкурсной комиссии в отношении высшей, главной, ведущей групп должностей может применяться метод оценки групповая дискуссия.

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 Главного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

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.»

2.6. Дополнить пунктом 14 следующего содержания:

«14. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить 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 Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, 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 проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.».

2.7. Дополнить пунктом 15 следующего содержания:

«15. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень по форме, утвержденной Методикой, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

2.8. Дополнить пунктом 15.1 следующего содержания:

«15.1. 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. Процент максимального балла, позволяющий считать кандидата выполнившим задание, составляет 70%.».

2.9. Дополнить пунктом 15.2. следующего содержания:

«15.2. Рейтинг кандидатов по итогам конкурсных процедур определяется согласно приложению №1.».

Первый заместитель начальника
Главного управления государственного
строительного надзора и государственной
экспертизы Омской области



А.Г. Малев



Приложение № 1
к Методике проведения 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

**Критерии оценки соответствия кандидатов
квалификационным требованиям**

Методы оценки	Максимальный балл	Процент максимального балла	Критерии оценки
Тестирование	3	100 %	40 правильных ответов
	2	80-98 %	32-39 правильных ответов
	1	70-78 %	28-31 правильных ответов
	0	менее 70%	менее 28 правильных ответов
Индивидуальное собеседование	3	100 %	7 правильных ответов
	2	80 %	6 правильных ответов
	1	70 %	5 правильных ответов
	0	менее 70 %	менее 5 правильных ответов
Подготовка проекта документа	3	100 %	-соответствие установленным требованиям оформления; - понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; - отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации; - обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; - аналитические способности, логичность мышления; -правовая и лингвистическая грамотность.

	2	80 %	<ul style="list-style-type: none"> - понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; - отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации; - правовая грамотность; - средние аналитические способности; - имеются несущественные замечания к лингвистическим и грамматическим требованиям оформления документа
	1	70%	<ul style="list-style-type: none"> - понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; - правильное применение норм законодательства Российской Федерации; - имеются незначительные замечания к лингвистическим и грамматическим требованиям оформления документа.
Групповая дискуссия	3	100 %	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие в групповой дискуссии, отстаивание своей точки зрения; - определяет взаимосвязь отдельных частей проблемы, находит причины ее возникновения; - предлагает возможные варианты решений проблемы; - показывает глубокие знания в профессиональной области; - последовательно и логично излагает свою позицию.
	2	80 %	<ul style="list-style-type: none"> - аргументация убедительная, но не полная; - нарушена логика изложения материала; - демонстрирует средний уровень знаний в профессиональной области.
	1	70%	<ul style="list-style-type: none"> - средняя активность участия в дискуссии; - аргументы не относятся к рассматриваемой проблеме, либо отсутствуют; - навыки публичного выступления отсутствуют.