



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

17 июня 2014 г.

№ 11

г. Омск

Об утверждении Методики проведения в Главном управлении внутренней политики Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления внутренней политики 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:

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

Начальник

М.М. Каракоз

МЕТОДИКА

проведения в Главном управлении внутренней политики Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления внутренней политики Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения в Главном управлении внутренней политики Омской области (далее – Главное управление) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления внутренней политики Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – конкурс).

2. Конкурс проводится в соответствии с пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного 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 принятие распоряжения Главного управления об объявлении конкурса;

2) размещение информации о проведении конкурса на официальном сайте Омской области "Омская губерния" в сети "Интернет", официальном сайте Главного управления в 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 конкурсная комиссия Главного управления для проведения конкурса (далее – комиссия) принимает решение о допуске кандидатов к участию в конкурсе.

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.

Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа начальник Главного управления направляет кандидатам, допущенным к участию во втором этапе конкурса, сообщение о дате, месте, времени его проведения.

6. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности, на замещение которой он был объявлен, начальник Главного управления может принять решение о проведении повторного конкурса.

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

- 1) тестирование;
- 2) анкетирование;
- 3) проведение групповых дискуссий;
- 4) написание реферата;
- 5) индивидуальное собеседование.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным.

Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией. В случае выявления победителя конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении и включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – вакантная должность) только одним из названных методов конкурс может считаться завершенным.

8. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря комиссии и одного из членов комиссии (по решению председателя комиссии).

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов (тесту), разработанному начальником структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность в котором проводится конкурс.

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

В случае проведения тестирования кандидатов на вакантную 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 вакантной должности, на которую проводится конкурс.

Тест должен содержать не менее 30 вопросов. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов.

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.

По результатам тестирования кандидатам выставляются:

- 10 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 80% вопросов;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 60% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 40% вопросов.

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

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

Тесты приобщаются к протоколу заседания комиссии.

9. Анкетирование проводится в письменной форме в присутствии секретаря комиссии и одного из членов комиссии (по решению председателя комиссии).

Анкетирование проводится по единому перечню вопросов, разработанному начальником структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых к вакантной должности (кадровому резерву), и в соответствии с задачами и функциями Главного управления.

В случае анкетирования кандидатов на вакантную должность начальника соответствующего Главного управления перечень вопросов разрабатывается заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между руководителями Главного управления.

В случае анкетирования кандидатов на вакантную должность заместителя начальника Главного управления перечень вопросов разрабатывается лицом, определяемым председателем комиссии.

Сроки разработки перечня вопросов для анкетирования устанавливаются председателем комиссии.

Перечень вопросов для анкетирования утверждается председателем комиссии и передается секретарю комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

Анкета самостоятельно заполняется каждым кандидатом в течение времени, определенного председателем комиссии, которое не должно быть менее 30 минут.

Результаты анкетирования кандидата оцениваются членами комиссии в следующем порядке:

- кандидату выставляется 10 баллов, если он в полном объеме, качественно и правильно ответил на вопросы, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он претендует (далее – профессиональные знания в соответствующей сфере);

- кандидату выставляется 8 баллов, если он в достаточном объеме и правильно ответил на вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил незначительные неточности и ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

- кандидату выставляется 6 баллов, если он не в полном объеме ответил на вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

- кандидату выставляется 0 баллов, если он не ответил на вопросы или при ответе на них неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере.

Итоги оценки кандидата озвучиваются каждым членом комиссии и фиксируются секретарем комиссии в протоколе заседания комиссии, листы оценки кандидатов представляются председателю комиссии.

По результатам анкетирования определяется кандидат, получивший наибольшее количество баллов. При равных результатах анкетирования проведение индивидуального собеседования с кандидатами является обязательным.

Анкеты, заполненные кандидатами, а также листы оценки кандидатов приобщаются к протоколу заседания комиссии.

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

Предложения по темам рефератов (не менее 3 тем) представляются председателю комиссии начальником структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность (кадровый резерв) в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых к вакантной должности, и в соответствии с задачами и функциями Главного управления.

В случае проведения конкурсной процедуры с использованием метода «написание реферата» для кандидатов на вакантную должность начальника структурного подразделения Главного управления предложения по темам

рефератов представляются заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между руководителями Главного управления.

В случае проведения конкурсной процедуры с использованием метода «написание реферата» для кандидатов на вакантную 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 вакантной должности;
- соответствующие вакантной должности квалификационные требования;
- положения должностного регламента по замещению вакантной должности, утвержденные начальником Главного управления.

Кандидаты получают равнозначные по сложности вопросы 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. На подготовку реферата отводится не менее 40 минут.

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 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины;
- в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;
- в 6 баллов, 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. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди не менее трех и не более шести кандидатов.

Сценарий проведения групповой дискуссии разрабатывается и представляется председателю комиссии начальником структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность в котором проводится конкурс, и базируется на обсуждении практических вопросов и конкретных ситуаций исходя из квалификационных требований, предъявляемых к вакантной должности, и в соответствии с задачами и функциями Главного управления.

В случае проведения групповой дискуссии с кандидатами на вакантную должность начальника структурного подразделения Главного управления сценарий проведения групповой дискуссии разрабатывается и представляется председателю комиссии заместителем начальника Главного управления в соответствии с распределением обязанностей между руководителями Главного управления.

В случае проведения групповой дискуссии с кандидатами на вакантную должность заместителя начальника Главного управления сценарий проведения групповой дискуссии разрабатывается и представляется председателю комиссии лицом, определяемым председателем комиссии.

Сроки представления сценария проведения групповой дискуссии устанавливаются председателем комиссии.

Сценарий проведения групповой дискуссии утверждается председателем комиссии и передается секретарю комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им:

- в 10 баллов, если кандидат в ходе дискуссии проявил высокую активность, аналитические способности, показал высокий уровень профессиональных знаний, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения, ведения деловых переговоров, обоснованно и самостоятельно принимать решения и следовать взятым на себя обязательствам;

- в 8 баллов, если кандидат в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения, ведения деловых переговоров, обоснованно и самостоятельно принимать решения и следовать взятым на себя обязательствам;

- в 6 баллов, если кандидат в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, если кандидат в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и

ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

12. 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 вакантной должности.

Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается начальником отдела правовой работы, государственной службы и кадров управления государственной гражданской и муниципальной службы Главного управления (в части законодательства о государственной гражданской службе).

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 вакантную 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 руководителями 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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

- в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, при этом правильно использовал понятия и термины, а также в ходе дискуссии проявил высокую активность, аналитические способности, показал высокий уровень профессиональных знаний, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения, ведения деловых переговоров, обоснованно и самостоятельно принимать решения и следовать взятым на себя обязательствам;

- в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения, ведения деловых переговоров, обоснованно и самостоятельно принимать решения и следовать взятым на себя обязательствам;

- в 6 баллов, если 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, аналитических способностей, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

13. Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются.

14. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

15. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против».

16. Если все кандидаты набрали менее 60 процентов от максимально возможного количества баллов, конкурсная комиссия может не определять победителя конкурса.
