



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

07 августа 2018 г.

№ 14

г. Омск

О внесении изменений в приказ Главного управления контрактной системы Омской области от 29 июня 2016 года № 13

Внести в приказ Главного управления контрактной системы Омской области от 29 июня 2016 года № 13 "О конкурсной и аттестационной комиссиях Главного управления контрактной системы Омской области" следующие изменения:

1) в приложении № 1 "Положение о работе конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области":

- пункт 4 дополнить абзацем следующего содержания:

"В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Главного управления проводится периодическое обновление ее состава.";

- в пункте 7:

первое предложение подпункта 2 дополнить словами ", сведения о методах оценки, а также 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";

подпункт 7 изложить в следующей редакции:

"7) подготавливает решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской

Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 (далее соответственно – решение, единая методика), протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, установленной единой методикой (далее – протокол), и представляет их на подпись председателю и членам конкурсной комиссии;";

- пункты 11, 12, 14 исключить;

- пункт 13 после слова "принимается" дополнить словами "открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании,";

- пункт 16 изложить в следующей редакции:

"16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением и протоколом.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией в соответствии с методикой проведения конкурса.";

- пункт 21 дополнить абзацем следующего содержания:

"Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса.";

- дополнить пунктом 21.1 следующего содержания:

"21.1. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.";

- дополнить пунктом 23 следующего содержания:

"23. 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 подписью.".

2) приложение № 2 "Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области" изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу;

3) в приложении № 3 "Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области":

- включить Аитову Наталью Ильясовну – эксперта сектора государственной службы и кадров управления правовой работы, государственной службы и кадров Главного управления контрактной системы Омской области, в качестве секретаря конкурсной комиссии;

- исключить Зингер Галину Ивановну;

4) в приложении № 5 "Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации и квалификационного экзамена лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной системы Омской области":

- включить Аитову Наталью Ильясовну – эксперта сектора государственной службы и кадров управления правовой работы, государственной службы и кадров Главного управления контрактной системы Омской области, в качестве секретаря аттестационной комиссии;

- исключить Зингер Галину Ивановну.

Начальник Главного управления
контрактной системы Омской области



Н.В. Дохват

Приложение
к приказу Главного управления
контрактной системы Омской области
от 07 августа 2018 № 14

"Приложение № 2
к приказу Главного управления
контрактной системы Омской области
от 29 июня 2016 года № 13

Методика
проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области в Главном управлении контрактной
системы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения
вакантной должности государственной гражданской
службы Омской области в Главном управлении
контрактной системы Омской области

1. Настоящая Методика определяет методы проведения в Главном управлении контрактной системы Омской области (далее – Главное управление) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) в Главном управлении (далее – вакантная должность) и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности (далее соответственно – конкурс, кадровый резерв).

2. При проведении конкурса конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв (далее – конкурсная комиссия) оценивает граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), в соответствии с представленными ими документами, квалификационными требованиями, положениями должностных регламентов по соответствующим должностям гражданской службы, на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы), включая:

1) тестирование, посредством которого осуществляется оценка уровня владения кандидатами 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, а также знаниями и умениями по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (группе

должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв);

2) индивидуальное собеседование.

Тестирование и индивидуальное собеседование являются обязательными методами при проведении конкурса.

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

3. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

4. Предварительный тест включает 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.

5. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

6. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

7. Письменное уведомление кандидатов о методах, дате и времени проведения конкурса оформляется секретарем конкурсной комиссии, подписывается представителем нанимателя и направляется кандидатам в сроки, предусмотренные федеральным законодательством.

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

9. Тестирование кандидатов проводится по соответствующему перечню теоретических вопросов (тесту), разработанному руководителем структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность и включение в кадровый резерв которого проводится конкурс (в части вопросов, связанных с выполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы в Главном управлении), совместно с

начальником сектора государственной службы и кадров управления правовой работы, государственной службы и кадров Главного управления (в части вопросов, оценивающих уровень владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий).

10. Тест содержит 40 вопросов. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

11. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Каждый правильный ответ оценивается одним 1 баллом. Максимальный балл за выполнение тестирования равняется 40 баллам.

12. Тестирование считается выполненным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов вопросов.

13. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки секретарем конкурсной комиссии и членом конкурсной комиссии, присутствовавшим на тестировании.

14. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

15. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им тестирования, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

16. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности 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.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

18. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составленный по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, результат оценки кандидата по 10-бальной шкале при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Максимальный балл за индивидуальное собеседование равняется 10 баллам.

19. Индивидуальное собеседование считается выполненным если кандидат набрал не менее 70 процентов от максимального балла, определенного в соответствии с пунктом 18 настоящей методики.

20. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

21. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

22. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов. Критерием формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур является количество итоговых баллов кандидатов. Рейтинг кандидатов формируется по убыванию количества итоговых баллов кандидатов.

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

"
