ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЖИЛИЩНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

г. Чита

«19» ноября 2026 года № 155 о/д

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и Положения о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

В соответствии со статьями 22, 60, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации 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», постановлением Правительства Забайкальского края от 23 июня 2014 года № 351 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Забайкальского края», с целью проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края и включения в кадровый резерв на должности

государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края.

2. Утвердить прилагаемое Положение о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Государственной жилищной инспекции Забайкальского края



Е.А. Смородникова

Утверждено
приказом Государственной
жилищной инспекции Забайкальского края
от 19 ноября 2026 года № 155 о/д

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

I. Общие положения

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Забайкальского края (далее - гражданская служба) при проведении Государственной жилищной инспекцией Забайкальского края (далее - Госжилинспекция) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы в Госжилинспекции и включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

II. Подготовка к проведению конкурсов

3. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости – актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Забайкальского края (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских

служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Госжилинспекции по согласованию с отделом правового, кадрового и документационного обеспечения Госжилинспекции.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным 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 и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей методике.

7. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные отделом правового, кадрового и документационного обеспечения Госжилинспекции с участием структурных подразделений Госжилинспекции, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в Госжилинспекции 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 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской

службы Российской Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой. В целях эффективной организации конкурсов по решению начальника Госжилинспекции в соответствии с пунктом 18 Положения в Госжилинспекции может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

9. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии независимых экспертов - представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы (далее - независимые эксперты).

10. При подготовке к проведению конкурсов отделом правого, кадрового и документационного обеспечения Госжилинспекции уточняется участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов.

11. В состав конкурсной комиссии в Госжилинспекции наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета, образованного в соответствии со статьей 5 Закона Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 1441-ЗЗК «Об отдельных вопросах организации и осуществления общественного контроля в Забайкальском крае». Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

12. На официальных сайтах Госжилинспекции и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

13. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, 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.

14. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, 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.

15. 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 и Забайкальского края о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

16. Предварительный тест размещается на официальном сайте https://gossluzhba75.ru/ (тест для самопроверки), доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

17. 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.

IV. Проведение конкурсов

18. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

19. Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

20. При обработке персональных данных в Госжилинспекции в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

21. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения 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;

для оценки знаний и умений 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).

22. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

23. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению начальника Госжилинспекции ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

В Госжилинспекции создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

24. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

25. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к настоящей методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

27. 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.

28. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

Первое место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур максимальный итоговый балл.

Последнее место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур минимальный итоговый балл. При равенстве набранных итоговых баллов кандидаты занимают одинаковые места в рейтинге и указываются в алфавитном порядке.

29. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за», «против», «воздержался».

30. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к настоящей методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей методике.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

31. Победителем признается кандидат, набравший наибольшее количество голосов «за». При равенстве количества голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

32. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы, включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы соответствующей группы.

33. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

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

34. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы
Забайкальского края в
Государственной жилищной
инспекции Забайкальского края и
включение в кадровый резерв
Государственной жилищной
инспекции Забайкальского края

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ
профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Государственной жилищной инспекции Забайкальского края (далее - Госжилинспекция), его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая	самостоятельная	тестирование

	главная ведущая старшая	деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Госжилинспекцией установленных задач и функций	индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Госжилинспекции	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			решение практических задач
	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Госжилинспекции	тестирование
			индивидуальное собеседование
			анкетирование

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

Описание
методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края (далее - гражданская служба) в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края (далее - Госжилинспекция) и включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Забайкальского края о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Вопросы для проведения тестирования готовятся отделом правового, кадрового и документационного обеспечения Госжилинспекции совместно с заинтересованными структурными подразделениями Госжилинспекции.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным

заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

9 баллов, если даны правильные ответы на 90%-99% вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 80%-89% вопросов;

7 баллов, если даны правильные ответы на 70%-79% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы,

направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Госжилинспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Госжилинспекции, 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 реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

IV. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, 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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 9-10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 7-8 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 в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умения самостоятельно принимать решения, готовности следовать взятым на себя обязательствам;

в 5-6 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 в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 3-4 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, при ответе не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности; показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров; неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0-2 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины; показал полное отсутствие знаний, необходимых для замещения вакантной должности (должности гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которой объявлен конкурс).

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

V. Проведение групповых дискуссий

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 Госжилинспекции, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, 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.

VI. Подготовка проекта документа

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 Госжилинспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, 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.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

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.

VII. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с

проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

_____
(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

_____
или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования _____

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

_____ _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии) (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Забайкальского края Государственной жилищной инспекции Забайкальского края
«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из ____ членов конкурсной комиссии:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

_____
(наименование должности с указанием структурного подразделения (наименование органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге кандидатов *

* Формируется в порядке убывания количества баллов

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам):

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
ИТОГО			

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
ИТОГО			

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
ИТОГО			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

_____

_____

_____

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Госжилинспекции следующих кандидатов;

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Госжилинспекции	Группа должностей государственной гражданской службы

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

_____ _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____

Председатель конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Заместители председателя конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Независимые эксперты _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Представители общественного совета _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____ _____

	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
Другие члены конкурсной комиссии	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы
Забайкальского края в
Государственной жилищной
инспекции Забайкальского края
и включение в кадровый резерв
Государственной жилищной
инспекции Забайкальского края

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

_____
(наименование органа)

«__» _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании ____ из _____ членов конкурсной комиссии:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края (далее - Госжилинспекция) по следующей группе должностей государственной гражданской службы Забайкальского края:

_____
(наименование группы должностей)
_____
_____
_____

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге*

* Формируется в порядке убывания количества баллов

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Госжилинспекции (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла):

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости):

_____

_____

_____

_____

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Госжилинспекции:

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Забайкальского края

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

_____

(фамилия, имя, отчество (при наличии))

_____

Председатель конкурсной комиссии _____ _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Заместители председателя конкурсной комиссии	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
Секретарь конкурсной комиссии	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
Независимые эксперты	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
Представители общественного совета	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
Другие члены конкурсной комиссии	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____ (подпись)	_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Утверждено приказом
Государственной жилищной
инспекции Забайкальского края
от 19 ноября 2026 года № 155 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной жилищной инспекции Забайкальского края и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Забайкальского края

1. Настоящее Положение регламентирует сроки и порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Государственной инспекции Забайкальского края (далее - Госжилинспекция) и включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурсы).

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «Об утверждении Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Забайкальского края в Госжилинспекции и включение в кадровый резерв Госжилинспекции и настоящим Положением.

3. Конкурсная комиссия решает следующие основные задачи:

1) оценка профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы в Госжилинспекции и включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее - кандидаты);

2) проверка соответствия кандидатов установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности;

3) определение по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на вакантную должность гражданской службы или включение в кадровый резерв Госжилинспекции.

4. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, 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 профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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

6. Состав конкурсной комиссии (фамилии, имени, отчества (при наличии), должности) утверждается правовым актом Госжилинспекции для проведения конкурса (со ссылкой на приказ об объявлении конкурса и гиперссылкой на информационное сообщение) и указанием персональных данных всех членов конкурсной комиссии.

7. В состав конкурсной комиссии входят начальник Госжилинспекции и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы (далее – независимые эксперты). Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

8. В состав конкурсной комиссии включаются представители общественного совета, образованного в соответствии со статьей 5 Закона Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 1441-ЗЗК «Об отдельных вопросах организации и осуществления общественного контроля в Забайкальском крае». Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

9. Представители общественного совета, включаемые в состав конкурсной комиссии по запросу начальника Госжилинспекции, определяются решениями общественного совета.

10. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

11. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

12. Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты приглашаются и отбираются Администрацией Губернатора Забайкальского края по запросу начальника Госжилинспекции, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном постановлением Правительства Забайкальского края от 1 июля 2021 года № 227 «Об утверждении Порядка приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий органов государственной власти Забайкальского края и государственных органов Забайкальского края».

13. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии Госжилинспекции не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии.

14. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

15. В Госжилинспекции допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

16. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы в Госжилинспекции и включение в кадровый резерв Госжилинспекции.

17. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

18. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

19. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении и для включения в кадровый резерв Госжилинспекции либо отказа в таком включении.

20. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Госжилинспекции кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

21. 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.

Решение конкурсной комиссии и протокол конкурсной комиссии подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

22. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляется отделом правового, кадрового и документационного обеспечения Госжилинспекции.

23. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются секретарем комиссии кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Госжилинспекции и в указанной информационной системе в сети «Интернет».