



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЖИЛИЩНАЯ ИНСПЕКЦИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 10.12.2020
г. Брянск

№ 30

Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв государственной жилищной инспекции Брянской области

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в целях реализации положений постановления Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2020 года № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в государственной жилищной инспекции Брянской области (далее – инспекция).
2. Утвердить прилагаемую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в инспекции.
3. Организацию проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв управления осуществлять в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в инспекции.
4. Приказ от 22 июня 2018 года № 37 «Об образовании конкурсной комиссии и проведении конкурсов на замещение вакантной должности

государственной гражданской службы Брянской области в государственной жилищной инспекции Брянской области» считать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник инспекции



Р.А. Яньков

УТВЕРЖДЕН

приказом государственной жилищной
инспекции Брянской области

от «10» декабря 20 г. № 30

ПОРЯДОК

работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в государственной жилищной инспекции Брянской области

1. Конкурсная комиссия, образуется в государственной жилищной инспекции Брянской области (далее – инспекция) в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, в целях проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области (далее соответственно – конкурс, Комиссия).

2. Комиссия действует на постоянной основе и является коллегиальным органом.

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом Брянской области, Законами Брянской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, а также настоящим порядком.

4. Постоянный состав Комиссии утверждается приказом начальника инспекции, который подлежит периодическому обновлению.

5. В состав Комиссии входят начальник инспекции, уполномоченные им государственные гражданские служащие инспекции (в том числе из структурных подразделений, в которых проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы), представитель администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области (далее – администрация), а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов (далее – независимые эксперты), представитель общественного совета, созданного при инспекции.

Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии.

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

7. Состав Комиссии формируется перед проведением конкурса таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

8. При подготовке к проведению конкурса отделом контроля фонда капитального ремонта, финансовой деятельности, кадровой и информационно-аналитической работы уточняется участие в составе Комиссии независимых экспертов.

9. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

10. Председателем комиссии является начальник инспекции.

Председатель Комиссии:

осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

подписывает решения (протоколы) заседаний Комиссии;

определяет перечень материалов выполнения кандидатами конкурсных заданий;

осуществляет иные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

В период временного отсутствия председателя Комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске и т.п.) руководство Комиссией осуществляет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии обеспечивает ее работу (регистрация и прием заявлений, ведение журнала учета участников конкурса и др.), извещает лиц, принимающих участие в работе Комиссии, о времени и месте проведения конкурсных процедур, заседания комиссии по определению победителя), формирует рейтинг кандидатов по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов, оформляет решения (протоколы) Комиссии, осуществляет иные действия в соответствии с поручениями председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии Комиссией решений.

12. Члены Комиссии участвуют в работе Комиссии.

При подготовке к проведению конкурса члены Комиссии могут вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий согласно методике проведения конкурса утвержденной приказом инспекции.

13. Комиссия оценивает кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

14. Представители Комиссии присутствуют в ходе конкурсных процедур с целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами, допущенными для участия в конкурсе, конкурсных заданий.

При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания Комиссии по решению начальника инспекции ведется видео и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

15. Заседание Комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов, допущенных к участию в конкурсе.

16. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа его членов. Проведение заседания Комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы, не допускается.

17. Члены Комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем Комиссии.

18. На заседании Комиссии в обязательном порядке проводится очное индивидуальное собеседование с кандидатами, допущенными к участию в конкурсе.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата, согласно методике проведения конкурса, утвержденной приказом инспекции.

19. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

20. Решение Комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

21. По результатам голосования Комиссия:

признает кандидата победителем конкурса;

рекомендует кандидата к включению в кадровый резерв инспекции.

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

23. Результаты голосования Комиссии оформляются решением по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы по форме установленной постановлением Правительства Российской Федерации.

Указанное решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки Комиссией.

24. Решение Комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность государственной гражданской службы либо отказа в таком назначении.

25. Решение Комиссии подписывается председателем Комиссии, секретарем Комиссии и членами Комиссии.

Утверждена
приказом государственной
жилищной инспекции
Брянской области
от «10» декабря 2020 г. № 30

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Брянской области
в государственной жилищной инспекции Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящая методика разработана в соответствии с федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее — указ № 112), 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» и определяет организацию и порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в государственной жилищной инспекции Брянской области (далее – инспекция).

1.2. Конкурсы на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области (далее – конкурс, конкурсы) обеспечивают конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – гражданская служба), право государственных гражданских служащих Брянской области на должностной рост на конкурсной основе, а также способствуют формированию профессионального кадрового состава гражданской службы.

1.3. Конкурсы заключаются в оценке профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Брянской области (далее – должностей гражданской службы).

2. Подготовка к проведению конкурсов и объявление конкурсов

2.1. Конкурсы объявляются по решению начальника инспекции при наличии вакантных должностей гражданской службы, замещение которых в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ

«О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

Кадровая работа, связанная с подготовкой к проведению конкурса, осуществляется лицом, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы.

2.2. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает:

расчет потребности в кадрах и актуализацию положений должностных регламентов по должностям гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов;

выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий.

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется структурным подразделением инспекции, для замещения вакантной должности в котором проводится конкурс, по согласованию с лицом, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы.

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться методы оценки в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

2.4. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы в соответствии с методами оценки согласно пункту 2.5 Методики и описанием методов оценки согласно разделам 5-11 Методики.

2.5. При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей гражданской службы в инспекции используются:

индивидуальное собеседование;
подготовка проекта документа;
тестирование.

При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы категории «специалисты» ведущей группы должностей гражданской службы в инспекции используются:

индивидуальное собеседование;
тестирование.

При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей группы должностей гражданской службы в инспекции используются:

индивидуальное собеседование;
тестирование.

2.6. С помощью методов оценки при проведении конкурсов определяются:

а) профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности;

б) профессиональные и личностные качества:

стратегическое мышление, командное взаимодействие; персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов;

лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» ведущей группы должностей.

2.7. Члены конкурсной комиссии, образованной в инспекции для проведения конкурсов, вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий при проведении конкурсов.

2.8. Решение об объявлении конкурса оформляется приказом инспекции, которым утверждается текст объявления о приеме документов для участия в конкурсе и об иной информации о конкурсе, который размещается на официальном сайте инспекции, а также указываются наименование и группа должности гражданской службы, устанавливаются порядок проведения конкурса, сроки работы конкурсной комиссии, утверждаются выбранные методы оценки, полномочия по актуализации должностного регламента и другие положения.

3. Этапы проведения конкурса и порядок их проведения

3.1. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе конкурса на официальном сайте инспекции и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-коммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

1) наименование вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс;

2) квалификационные требования, установленные в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы, областями и видами профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;

3) условия прохождения гражданской службы (продолжительность служебного времени, ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков, условия оплаты труда, наличие и периодичность служебных командировок);

4) место и время, сроки приема документов, подлежащих представлению в инспекцию для участия в конкурсе;

5) предполагаемая дата проведения конкурсов, место и порядок их проведения;

6) перечень и описание методов оценки, которые будут применяться при проведении конкурса;

7) другие информационные материалы, включая информацию о проведении предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса.

3.2. Документы для участия в конкурсе, установленные пунктами 7-8 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной

гражданской службы Российской Федерации, утвержденного указом № 112, представляются в инспекцию гражданином Российской Федерации (государственным гражданским служащим Российской Федерации) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы (далее – гражданин (гражданский служащий)). Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине сроки их приема могут быть перенесены по решению начальника инспекции.

3.3. Лицом, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы до принятия решения о проведении второго этапа конкурса:

принимаются представленные (направленные) гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими Российской Федерации) документы для участия в конкурсе;

проводится с согласия гражданина Российской Федерации (государственного гражданского служащего Российской Федерации) процедура оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;

осуществляется проверка достоверности сведений, представленных гражданами Российской Федерации в документах для участия в конкурсе на замещение вакантных должностей гражданской службы, относящихся к высшей группе должностей гражданской службы.

3.4. Конкурсной комиссией до принятия решения о проведении второго этапа конкурса:

рассматриваются представленные (направленные) гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими Российской Федерации) документы для участия в конкурсе;

формируются списки кандидатов для участия в конкурсных процедурах второго этапа.

Списки кандидатов для участия в конкурсе утверждаются начальником инспекции.

Результаты деятельности конкурсной комиссии оформляются протоколом 1 этапа конкурса.

3.5. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

В этом случае он информируется в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе. При этом гражданину (гражданскому служащему), который представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, сообщения

направляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

3.6. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы принимается начальником инспекции и оформляется приказом инспекции.

Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется начальником инспекции.

3.7. Не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурса лицо, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы в инспекции, размещает на официальном сайте инспекции и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе.

3.8. Инспекцией кандидатам направляются соответствующие сообщения в письменной форме. При этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, сообщения направляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

4. Проведение конкурсных процедур и оценка кандидатов

4.1. Профессиональный уровень кандидатов оценивается конкурсной комиссией, образованной в инспекции в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданской службе для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (далее – конкурсная комиссия), на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

4.2. Представители конкурсной комиссии присутствуют в ходе конкурсных процедур. Присутствие всех членов конкурсной комиссии при выполнении кандидатами конкурсных заданий не обязательно.

4.3. Отдел контроля фонда капитального ремонта, финансовой деятельности, кадровой и информационно-аналитической работы обеспечивают надлежащие организационные и материально-технические условия для

деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

4.4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению начальника инспекции ведется видео- и (или) аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур. Данное решение оформляется приказом/распоряжением об организации ведения видео- и (или) аудиозаписи.

4.6. До проведения конкурсных процедур определяется очередность проведения конкурсных процедур. Завершаются конкурсные процедуры индивидуальным собеседованием. Индивидуальное собеседование с кандидатом проходит в ходе заседания конкурсной комиссии. Очное индивидуальное собеседование на заседании конкурсной комиссии обязательно.

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

4.8. Руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, может быть проведено предварительное индивидуальное собеседование. 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.

4.9. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

4.11. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

Секретарь конкурсной комиссии осуществляет подсчет итогового балла каждого кандидата, формирует рейтинг кандидатов по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

4.12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

4.13. Конкурсной комиссией может быть принято рекомендательное решение о включении в кадровый резерв инспекции кандидата, не ставшего победителем конкурса.

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

4.14. Без согласия гражданин (гражданский служащий) не может быть включен в кадровый резерв инспекции, формируемый по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв инспекции по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

5. Проведение тестирования

5.1. Посредством тестирования 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 в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом гражданского служащего по вакантной должности гражданской службы.

5.2. При тестировании используется единый перечень вопросов.

5.3. Тест содержит 60 вопросов и состоит из двух частей. 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 (объявлен конкурс).

5.4. Вопросы для теста подготавливаются лицом, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы и структурным подразделением инспекции для замещения вакантной должности в котором проводится конкурс.

Тест утверждается приказом инспекции.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы.

5.5. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

5.6. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. За каждый правильный ответ на вопрос теста присуждается 1 балл.

5.7. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов (42 балла и более). Набранные по результатам тестирования баллы суммируются и выставляются в виде итоговой оценки следующим образом:

- 3 балла, если за правильные ответы получено от 54 до 60 баллов;
- 2 балла, если за правильные ответы получено от 48 до 53 баллов;
- 1 балла, если за правильные ответы получено от 42 до 47 баллов;
- 0 баллов, если за правильные ответы получено менее чем 42 балла.

В случае неявки на тестирование баллы не выставляются.

5.8. Указанная итоговая оценка (максимально — 3 балла, минимально — 0 баллов) суммируется для подсчета итогового балла кандидата.

5.9. Результаты тестирования оформляются секретарем комиссии в виде краткой справки по форме согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

6. Подготовка проекта документа

6.1. Выполнение данного конкурсного задания 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.

6.2. 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. В этих целях кандидату предоставляются документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

6.3. Конкурсное задание по подготовке проекта документа определяется руководителем структурного подразделения инспекции для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

6.4. Всем кандидатам дается одинаковое конкурсное задание и время для его выполнения.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа. Каждый проект документа регистрируется секретарем комиссии и под регистрационными номерами выдается для оценки.

6.5. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления проекта документа;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

5) аналитические способности, логичность мышления;

6) правовая и лингвистическая грамотность.

6.6. По каждому вышеперечисленному критерию выставляется не более 2 баллов в следующем порядке:

1) соответствие установленным требованиям оформления:

2 балла – проект документа более чем на 80 % соответствует установленным требованиям оформления;

1 балл – проект документа соответствует установленным требованиям оформления от 40% до 80 %;

0 баллов – проект документа соответствует установленным требованиям оформления менее чем на 40 %;

2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа:

2 балла – суть вопроса раскрыта в полном объеме, кандидатом выявлены ключевые факты и проблемы;

1 балл – суть вопроса раскрыта, но не в полном объеме, кандидатом выявлены часть ключевых фактов и проблем;

0 баллов – суть вопроса не раскрыта, кандидатом не выявлены ключевые факты и проблемы;

3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации:

2 балла – пути решения проблемы отражены, нормы законодательства применены правильно;

1 балл – отражены не все пути решения проблемы, нормы законодательства применены правильно в части проекта;

0 баллов – пути решения проблемы не отражены, нормы законодательства применены неправильно;

4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа:

2 балла – подходы к решению проблем обоснованы в полном объеме;

1 балл – часть подходов к решению проблем не обоснованы;

0 баллов – подходы к решению проблем не обоснованы;

5) аналитические способности, логичность мышления;

1 балл – критерий выражен;

0 баллов – критерий не выражен;

6) правовая и лингвистическая грамотность

1 балл – ошибки отсутствуют либо ошибки имеются в небольшом количестве;

0 баллов – ошибки имеются в более 60 % текста.

6.7. Максимальный балл (сумма баллов, выставленных по каждому критерию) за подготовку проекта документа – 10 баллов, минимальный балл – 0 баллов.

6.8. Результаты оценки проекта документа, проведенной руководителем структурного подразделения инспекции, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, оформляются им в виде краткой справки-расчета по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

7. Индивидуальное собеседование

7.1. Индивидуальное собеседование с кандидатом проходит в ходе заседания конкурсной комиссии. В рамках индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им тестирования, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

7.2. По каждой вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов с учетом должностных обязанностей. Результаты индивидуального собеседования вносятся каждым членом конкурсной комиссии в конкурсный бюллетень.

7.3. Максимальный балл, который может быть присужден кандидату членом конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования – 10 баллов, минимальный балл – 1 балл.

10 баллов присуждается, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, мыслить системно, аргументированно отстаивал собственную точку зрения, обоснованно и самостоятельно принимал решения.

9-8 баллов присуждается, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, мыслить системно, в основном аргументированно отстаивал собственную точку зрения и самостоятельно принимал решения.

7-6 баллов присуждается, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не мог отстаивать собственную точку зрения почти во всех случаях;

5-4 балла присуждается, если кандидат не последовательно и не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал ниже среднего уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не отстаивал собственную точку зрения;

3-2 балла присуждается, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил

значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, а также показал отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения;

1 балл присуждается, если кандидат не ответил ни на один вопрос, при ответе использовал понятия и термины, не соответствующие заданному вопросу, допустил множество ошибок в ответах на все вопросы, показал отсутствие знаний, необходимых для замещения вакантной должности.

В случае неявки на индивидуальное собеседование баллы не выставляются.

7.4. Секретарь конкурсной комиссии осуществляет подсчет среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования. Результаты подсчета оформляются по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

Приложение № 1
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Брянской области в государственной
жилищной инспекции Брянской области,
утвержденной приказом инспекции
от _____ № _____

ТАБЛИЦА
формирования рейтинга кандидатов
« _____ » _____ г.

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы на замещение
которой проводится конкурс)

Максимальный итоговый балл _____

№ п/п	ФИО кандидата	Итоговая оценка по каждому методу оценки						Итогов ый балл	Рейтинг кандидат ов в порядке убывания их итоговых баллов	Отмес тка о налич ии не менее 50 проце нтов макси мальн ого балла
		Написан ие реферат а (иной письмен ной работы)	Подго товка проект а докум ента	Групп пова я диск уссия	Анке тиров ание	Реше ние практи ческой задач и	Тест иров ание			
1.										
2.										
3.										

Секретарь комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 2
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Брянской области в государственной
жилищной инспекции
Брянской области, утверждённой
приказом инспекции
от _____ № _____

СПРАВКА
о результатах тестирования кандидатов

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы на замещение
которой проводится конкурс)

« ____ » _____ Г.
(дата тестирования)

№ п/п	ФИО кандидата	Количество правильных ответов на вопросы теста	Итоговая оценка кандидата (максимально — 3 балла, минимально — 0 баллов)	Примечание (% правильных ответов, тест пройден либо не пройден кандидатом)
1.				
2.				
3.				

Секретарь комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 3
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Брянской области в государственной жилищной
инспекции, утвержденной приказом инспекции
от _____ № _____

ФОРМА

СПРАВКА-РАСЧЕТ
результатов оценки проекта документа

(наименование вакантной должности государственной гражданской службы на замещение
которой проводится конкурс)

« ____ » _____ Г.
(дата прохождения конкурсного задания)

№ пп	Регистраци онный № работы кандидата	Критерии оценки*						Итоговая оценка, сумма баллов, выставлен- ных по каждому критерию (максималь но — 10 баллов)	При- меча- ние
		Крите- рий 1	Крите- рий 2	Крите- рий 3	Крите- рий 4	Крите- рий 5	Крите- рий 6		
1.									
2.									
3.									

Руководитель структурного
подразделения

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

* Критерии оценки: 1. Соответствие установленным требованиям оформления проекта документа. 2. Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа. 3. Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации. 4. Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа. 5. Аналитические способности, логичность мышления. 6. Правовая и лингвистическая грамотность.