



**РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

10 января 2013 года

№ 1-П

г. Омск

О внесении изменений в приказ Региональной энергетической комиссии Омской области от 26 июля 2012 года № 127/35

Внести в приказ Региональной энергетической комиссии Омской области от 26 июля 2012 года № 127/35 «Об утверждении порядка работы конкурсной комиссии Региональной энергетической комиссии Омской области и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Региональной энергетической комиссии Омской области», следующие изменения:

1. Приложение № 1 дополнить пунктом 7.1., следующего содержания:
«7.1. В случае отсутствия секретаря комиссии его обязанности возлагаются председателем комиссии на одного из членов комиссии.».
2. Пункт 13 приложения № 1 исключить.
3. Приложение № 2 изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

Председатель Региональной
энергетической комиссии
Омской области

О.Б. Голубев

Приложение
к приказу Региональной энергетической
комиссии Омской области
от 10 января 2017 года № 1-П

«Приложение № 2
к приказу Региональной энергетической
комиссии Омской области
от 26 июля 2012 г. № 127/35

МЕТОДИКА
проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Омской области
в Региональной энергетической комиссии Омской области
и включение в кадровый резерв Региональной
энергетической комиссии Омской области

1. Настоящая Методика определяет методы проведения в Региональной энергетической комиссии Омской области (далее – РЭК Омской области) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в РЭК Омской области и включение в кадровый резерв РЭК Омской области (далее - конкурс).

2. При проведении конкурса Конкурсная комиссия РЭК Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в РЭК Омской области и включение в кадровый резерв РЭК Омской области (далее - комиссия) оценивает кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, 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 по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы в РЭК Омской области и (или) по вопросам на знание законодательства о государственной гражданской службе, противодействии коррупции, знаний в области информационно-коммуникационных технологий и основ современного русского литературного языка;

2) индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование является обязательным методом при проведении конкурса. Решение о применении обоих методов принимается председателем комиссии.

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

4. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря комиссии и одного из членов комиссии, определенного по решению председателя комиссии.

Тестирование кандидатов проводится по перечню вопросов (далее - тест), в части законодательства о государственной гражданской службе, противодействии коррупции, знаний в области информационно-коммуникационных технологий и основ современного русского литературного языка.

Тест состоит из 30 вопросов. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным. Кандидатам предоставляется одинаковое время для указания ответов на вопросы теста.

5. Оценка теста проводится комиссией по количеству правильных ответов по 5-балльной системе в следующем порядке:

- при наличии правильных ответов от 7 до 12 включительно - 2 балла;
- при наличии правильных ответов от 13 до 18 включительно - 3 балла;
- при наличии правильных ответов от 19 до 24 включительно - 4 балла;
- при наличии правильных ответов от 25 до 30 включительно - 5 баллов.

6. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатами, в ходе которой члены комиссии задают кандидатам вопросы, связанные с темой их будущей профессиональной служебной деятельности.

Комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре речи, знанию современного литературного русского языка по 5-балльной системе.

Оценка кандидата озвучивается каждым членом комиссии.

7. В случае последовательного применения тестирования и индивидуального собеседования окончательное количество баллов, набранных кандидатами, рассчитывается по формуле:

$$K_6 = (K_T \times 0,3) + (K_C \times 0,7)$$

где:

K_6 - итоговая сумма набранных кандидатами баллов;

K_T - количество набранных баллов по результатам тестирования;

K_C - количество набранных баллов по результатам индивидуального собеседования.

Сумма удельных весов обоих методов составляет 1. При этом удельный вес результатов тестирования составляет 0,3, удельный вес результатов индивидуального собеседования составляет 0,7.

8. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов. В случае если кандидаты набрали равное количество баллов, проводится открытое голосование членов комиссии.

9. Результаты конкурса оформляются протоколом, в котором фиксируются выставленные членами комиссии баллы и (или) результаты их голосования.

_____».