



## ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

---

### П Р И К А З

«14» мая 2018 года

№ 12

г. Омск

О внесении изменений в приказ Главного управления информационной политики Омской области от 23 декабря 2015 года № 30

Внести в приказ Главного управления информационной политики Омской области от 23 декабря 2015 года № 30 «О конкурсной комиссии Главного управления информационной политики Омской области» следующие изменения.

1. В Положении о конкурсной комиссии Главного управления информационной политики Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области:

1) Пункт 7 дополнить абзацем следующего содержания:

«Состав конкурсной комиссии по решению начальника Главного управления подлежит периодическому обновлению.».

2) пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. На первом этапе конкурса на основании распоряжения Главного управления на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 и 8 Указа № 112, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, сведения о методах оценки, 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, другие информационные материалы, а также информация о возможности прохождения претендентами пробного предварительного (внеконкурсного) квалификационного теста, размещенного в государственной информационной системе в области государственной службы.»;

3) пункт 20 исключить.

4) шестой абзац пункта 21 после слов «высокую оценку» дополнить словами: «, а итоговый балл составляет не менее 50 процентов максимального балла.»;

5) пункт 22 изложить в следующей редакции:

«22. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются:

1) решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы;

2) протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

Результаты голосования оформляются по соответствующим формам, утвержденным 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» (далее – постановление Правительства РФ № 397).»;

6) пункт 25 изложить в следующей редакции:

«25. На втором этапе конкурса в обязательном порядке применяются следующие методы оценки профессиональных и личных качеств претендентов:

1) тестирование;

2) индивидуальное собеседование.

Также конкурсной комиссией может применяться метод оценки в форме анкетирования, подготовки проекта документа.»;

7) в пункте 26:

- шестой абзац изложить в следующей редакции:

«Тест представляет собой перечень вопросов (не менее 40 и не более 60 вопросов) каждый из которых имеет только один верный ответ.»;

- девятый абзац дополнить предложением следующего содержания «Максимальный балл равен количеству вопросов, включенных в тест.»;

- десятый абзац изложить в следующей редакции:

«Результаты тестирования оформляются краткой справкой.»;

- одиннадцатый абзац изложить в следующей редакции:

«Тестирование считается пройденным, если кандидат верно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.»;

8) пункт 27 изложить в следующей редакции:

«27. Анкетирование проводится в письменной форме в присутствии секретаря конкурсной комиссии и не менее одного из членов конкурсной комиссии.

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.

Разработка вопросов осуществляется начальником структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность в котором проводится конкурс, а в случае анкетирования кандидатов на вакантную должность начальника структурного подразделения Главного управления или заместителя начальника Главного управления перечень вопросов разрабатывается лицом, определяемым председателем конкурсной комиссии.

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

Анкета заполняется каждым кандидатом самостоятельно в течение времени, определенного председателем конкурсной комиссии.

Члены конкурсной комиссии при рассмотрении анкет каждого кандидата оценивают:

1) стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор;

2) профессиональные и личностные качества такие, как активность, целеустремленность, грамотность, аккуратность, самостоятельность, оперативность, самоанализ, умение решать конфликтные ситуации, оценка действий в условиях стресса, организаторские способности;

3) продолжительность, особенности, результаты деятельности в соответствующей профессиональной сфере;

4) профессиональный уровень.

По итогам рассмотрения анкет кандидатов каждый член конкурсной комиссии вносит в лист оценки анкет присвоенный балл, исходя из максимально возможных 10 баллов.

Заполненный членами конкурсной комиссии лист оценки анкет передается секретарю конкурсной комиссии, который определяет средний арифметический балл по каждому кандидату.»;

9) после пункта 27 дополнить пунктом 27.1 следующего содержания:

«27.1. Подготовка проекта документа осуществляется каждым кандидатом самостоятельно в присутствии секретаря конкурсной комиссии и не менее одного из членов конкурсной комиссии с использованием предоставленных конкурсной комиссией инструкцией по делопроизводству и иных документов, необходимых для надлежащей подготовки проекта документа.

В качестве проекта документа может выступать проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта с 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).

Вид проекта документа утверждается председателем конкурсной комиссии на основании предложений начальника структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность в котором проводится конкурс, а в случае анкетирования кандидатов на вакантную должность начальника структурного подразделения Главного управления или заместителя начальника Главного управления предложений лица, определяемого председателем конкурсной комиссии.

Члены конкурсной комиссии при рассмотрении подготовленного каждым кандидатом проекта документа оценивают:

- соответствие проекта документа 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.

По итогам рассмотрения проектов документов, подготовленных кандидатами, члены конкурсной комиссии оформляют краткую справку по каждому проекту документа с указанием присвоенного балла, исходя из максимально возможных 10 баллов.

Краткие справки передаются секретарю конкурсной комиссии, который определяет средний арифметический балл по каждому кандидату.»;

10) пункт 28 изложить в следующей редакции:

«28. 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 Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

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

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

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.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, утвержденной постановлением Правительства РФ № 397, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования составляет 10 баллов.»;

11) после пункта 28 дополнить пунктом 28.1 следующего содержания:

«28.1. По итогам всех конкурсных заданий определяются итоговые баллы каждого кандидата, на основании которых секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

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

2. В составе конкурсной комиссии Главного управления информационной политики Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области:

1) включить Гуливатенко Анастасию Павловну, начальника Главного управления информационной политики Омской области в качестве председателя комиссии;

2) исключить Сумарокова Станислава Валерьевича.

Начальник Главного управления



А.П. Гуливатенко